



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino-2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Miguel Angel Zavaleta Alva

ASESORA:

Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú.

2018

PÁGINAS PRELIMINARES



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Miguel Angel Zawaleto Alva
 cuyo título es: "Capacidad de respuesta laboral en el caso de equipo
 rotatorio y control patrimonial de la empresa Selpal S.A. Sede de
 Ataypa, el agosto 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
QUINCE (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 17 de Julio del 2018....

PRESIDENTE

MARCO CANDIA MENOR

SECRETARIO

DARIEN RODRIGUEZ GALAN

VOCAL

DIANA HUAMANI CAJALEON

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

A mis queridos padres por haberme
brindado su apoyo incondicional en todo
aspecto en mi vida profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme fuerzas para realizar esta investigación, a mis padres, mi familia, mis amigos en general y a mí enamorada Jessica por haberme brindado el apoyo y confianza para que este trabajo se pueda realizar.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Miguel Angel Zavaleta Alva con DNI N° 72421204, a finalidad en realizar con los principios actuales de apreciación establecida en el estatuto de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, de la facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela de Administración, testificado bajo juramento que el documento que se anexo es legítimo y verídico.

De esta manera, manifiesto también bajo juramento que toda la información incorporada en la presente tesis en verdadera y autentica.

De dicha forma me responsabilizo en mi condición de autor de la presente investigación ante cierta falsedad, ocultamiento u exclusión tanto en los documentos como en toda la información incorporada es por ello me doblego a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 12 de julio del 2018



Miguel Angel Zavaleta Alva

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
ACTA DE APROBACION DE LA TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	16
1.2.1. Nivel Nacional	16
1.2.2. Nivel Internacional	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.	20
1.4. Formulación del Problema.....	30
1.4.1. Problema General:	30
1.4.2. Problemas Específicos:.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	30
1.5.1. Justificación Teórica	30
1.5.2. Justificación Práctica	31
1.5.3. Justificación Metodológica	31
1.5.4. Justificación Social	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.6.1. Hipótesis General.....	32
1.6.2. Hipótesis Específicas	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo General	32
1.7.2. Objetivos Específicos.....	32
II.... MÉTODO	34

2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización.....	36
2.3. Población y Censo	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de Análisis de Datos	42
2.6. Aspectos Éticos.....	43
III. RESULTADOS.....	44
0.1. Descripción de Resultados.....	45
0.2. Contrastación de hipótesis general.....	50
0.3. Contrastación de hipótesis específicas	51
IV. DISCUSION.....	55
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	64
VIII. ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalizacion de la Variable. Capacitación.....	38
Tabla 2. Operacionalizacion de la variable. Desempeño Laboral.....	39
Tabla 3. Validación de Juicio de expertos.....	42
Tabla 4. Coeficiente de validación V de Aiken en Capacitación.....	42
Tabla 5. Coeficiente de Validación V de Aiken en Desempeño Laboral.....	44
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de capacitación.....	47
Tabla 7. Estadística de fiabilidad de desempeño laboral.....	47
Tabla 8. Distribución de frecuencia para Capacitación y desempeño Laboral.....	50
Tabla 9. Distribución de frecuencia para Reacción y desempeño laboral.....	51
Tabla 10. Distribución de frecuencia para Aprendizaje y desempeño laboral.....	52
Tabla 11. Distribución de frecuencia para Conducta y desempeño laboral.....	53
Tabla 12. Distribución de frecuencia para Resultados y desempeño laboral.....	54
Tabla 13. Correlaciones Reacción-Desempeño Laboral.....	55
Tabla 14. Correlaciones Reacción-Desempeño Laboral.....	56
Tabla 15. Correlaciones Aprendizaje-Desempeño Laboral.....	57
Tabla 16. Correlaciones Aprendizaje-Desempeño Laboral.....	58
Tabla 17. Correlaciones Aprendizaje-Desempeño Laboral.....	59

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Sedapal S.A en el área de registro y control patrimonial en el cual se encarga de que todos los bienes de la empresa tengan un correcto orden, en el cual cada cierto tiempo se procede a realizar un inventariado en toda la empresa en distintas áreas, en cierto sentido se ha examinado por ambas variables referidas con sus correspondientes dimensiones. De cierto modo se asentó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre la capacitación y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino, 2017.

El diseño de investigación empleado fue de diseño no experimental, tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, se sustenta bajo los fundamentos teóricos de Dessler sobre la capacitación y el fundamento teórico de Chiavenato sobre el desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de acuerdo sobre la capacitación y desempeño laboral a una población de 38 trabajadores entre hombres y mujeres se determinaría como censo en el cual se determina a una cantidad menor a 100 personas. La recolección de datos se consiguió por medio de dos cuestionarios. Por otro lado, en cambio la validez del instrumento se consiguió a través del juicio de un (1) metodólogo y dos temáticos expertos de la misma universidad Cesar Vallejo, concluyendo en cierto modo un nivel de confiabilidad positivo. Acerca del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.895 para el cuestionario capacitación y de un 0.869 para el desempeño laboral. El formato de la encuesta detalla un total de 30 preguntas respectivas por cada variable que fueron obtenidas y procesados en una determinada situación. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis, obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre dichas variables de estudio, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) y un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.826

Palabras Clave: capacitación, aprendizaje y desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation work was carried out in the company Sedapal SA in the area of registry and patrimonial control in which it is in charge of all the goods of the company has a correct order, in which every so often an inventory is carried out in The whole company in different areas, in a certain sense, has been examined by both variables with their corresponding dimensions. In a way, it was established as a general objective: to establish the relationship that exists between the training company and Labor Performance in the area of the asset registration and control team of Sedapal SA. - Sede La Atarjea, El Agustino, 2017.

The design of the research was a non-experimental design, an applied type and a correlational descriptive level. It is based on Dessler's theoretical foundations on training and the theoretical foundation of Chiavenato on work performance. To obtain the information, a survey of agreement on training and Job performance was applied to a population of 38 workers between men and women. The census would be determined in which an amount of less than 100 people was determined. Data collection was achieved through two questionnaires. On the other hand, the validity of the instrument was achieved through time (1) the methodologist and the experts in subjects of the same university César Vallejo, concluding in a certain way a level of positive reliability. About the Cronbach's Alpha coefficient of 0.895 for the training questionnaire and 0.869 for the Job performance. The survey format details a total of 30 respective questions for each variable that was published and processed in a given situation. Finally, the hypothesis test was carried out, obtaining as a result that there is a significant relationship between the study variables, with a level of significance of 0.000 (bilateral) and a degree of Spearman's Rho correlation of 0.826

Keywords: training , learning and job performance

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En estos tiempos las organizaciones tanto privadas como públicas muchas veces no invierten en recursos para brindarles una adecuada capacitación para sus trabajadores quienes se encuentran obligados a laborar sus funciones asignadas debido a estos casos muchos de ellos no se encuentran con todas las capacidades para que puedan realizar un mejor desempeño laboral de forma eficiente, más están interesados en generar ingresos y ahorros para la empresa.

A nivel internacional se puede apreciar que el 46% de los trabajadores tuvo la debida capacitación por su empresa, debido a la crisis internacional, la capacitación dejo de ser importante en las empresas. Según la información brindada por Expansión en alianza con CNN, se ha realizado una encuesta en 26 países durante el tercer trimestre de 2010. Si bien es real antes de contratar al profesional, este debe contar con un debido aprendizaje de tal forma que podrá asumir el cargo, el 81% de los empleados examina el debido desempeño laboral del profesional del trabajador es un compromiso de la compañía. Según Carlos López, director de Élegos México, empresa encargada del desarrollo y formación del empleado, comentó sobre este punto en una entrevista reciente al diario El Sol que unos de los enormes problemas precisamente es la falta de medios y programas que orienten a una capacitación de mayor aprendizaje, el 70% o 80% de las compañías en México. Poseen desperfectos dentro del entorno laboral por parte del desempeño de sus empleados. Debido a estos casos no hay un mayor ingreso en invertir en el crecimiento humano y capacitación, lo que les genera un alto índice de malos resultados al momento de desempeñarse los trabajadores. Según la revista milenio del diario México nos refiere que el empresario Cruz Sureño que la capacitación como empresas nos da mayor calidad en lo que hacemos respaldo del trabajador, horas efectivas, lo que se verá reflejado en las utilidades, de tal manera así reducirá la rotación del personal, una mejor capacitación mayor desempeño de los empleados. Según el blog Ser de Portugal nos indica que ciertas capacitaciones o formas de entrenamiento por parte de la empresa, miden y evalúan al empleado si es que de tal forma están trayendo resultados óptimos a favor de la empresa, consideran que es esencial medir dichas labores, si es que están desarrollando de manera adecuada a punto de otorgar un buen desempeño laboral. Según Macrothink Institute Los empleados son fundamentales en cualquier empresa. El surgimiento de estas depende de cómo se desempeñe el trabajador. De tal manera la gerencia reconoce en si en poder capacitar a los empleados para que puedan mejorar sus habilidades y que obtengan un mejor desempeño. Tal es el caso en la industria

farmacéutica en Karachi Pakistán en el que se debe mejorar el rendimiento de distintas áreas, demostrando un mejor trabajo en equipo (p.s/n).

A nivel nacional nos indica Néstor Astete presidente del comité de Recursos humanos de la cámara de comercio Americana en el Perú , sosteniendo que de cada cuatro o cinco empresas medianas y grandes aplican recursos para la debida capacitación del personal, si bien hay un alta relevancia que ha generado un desempeño laboral óptimo de manera beneficiosa en las empresas Además en el Perú no es ajeno a estas situaciones laborales debido ya que existe mucha informalidad y el ministerio de trabajo no supervisa a todas las empresas que les capaciten a sus trabajadores (Según El comercio). Por otro lado, el 70% de trabajadores de construcción civil necesita la debida capacitación para que puedan desempeñarse de una manera óptima, el presidente Rudencindo Vega toma en consideración trabajar con rigidez el tema de la capacitación en un sector que ha escalado niveles altos en los últimos años. Pero hay un riesgo de por medio que las construcciones son informales y lo que se quiere llevar a cabo es que aplique capacitación y certificación a los trabajadores para que puedan desempeñarse con total tranquilidad (Según Sencico) y también nos detalla el experto en gestión del talento de la universidad de Piura, Cesar Cáceres Dagnino al trabajador al cual se le brinda la confianza de poder desempeñarse ejerciendo sus capacidades y habilidades al momento de realizar las actividades y funciones encomendadas por su jefe, las empresas de hoy tienen diversas herramientas para medir el desempeño del trabajador, siempre y cuando no haya rotación de personal o fuga de talentos (Según el diario oficial El Peruano).

Dentro del contexto local se presenta cierto impedimento en el área del equipo y registro control patrimonial en la empresa Sedapal S.A ubicada en el distrito del agustino, la Atarjea debido que no se ha realizado por parte de los trabajadores un correcto inventariado, en el cual registran información específica sobre los bienes o activos fijos de la empresa en el cual son asignados a cada trabajador de las áreas usuarias en Sedapal por medio de un formulario correspondiente y del tal manera esto se registra en el sistema contable SAP , ya que no hay una correcta capacitación hacia los trabajadores del área referente a la búsqueda ,etiquetado o actualización de datos existentes, por consiguiente hubo un deficiente desempeño ejercido por parte de los empleados. Asimismo, no ha habido una reacción inmediata por parte de los trabajadores en percibir, comprender o participar mediante algunos materiales brindados, realizando actividades adecuadas a llegar a mejorar

dentro del área. También en el aprendizaje no ha sido el más apropiado por medio de las experiencias, conocimientos y habilidades dadas por los capacitadores, es probable que no hayan sido las más acertadas y esto se manifieste en la conducta y rendimiento del empleado. Por lo tanto no se ha llegado a los objetivos trazados porque de acuerdo a los inventarios anteriores que se han realizado no se ha recopilado la información correcta, a través de los años ha ido generando distintas informaciones anotadas y registradas, hay una base de datos en el cual nos muestra los activos fijos denominados como conciliados, faltantes o sobrantes, se ha cometido errores durante el inventariado, y para obtener mejores resultados se debe en tomar en cuenta ciertas evaluaciones para el trabajador y añadir dichos cambios en la capacitación que los favorezca a idear nuevas técnicas y esto se vea plasmado en su rendimiento. Además, existe una demora en poder presentar sus informes, por lo tanto, han quedado muchos pendientes por rendir de años anteriores y se tiene que actualizar según lo programado a las actividades previas al inventario de activos fijos visibles 2018 (p.s/n).

Finalmente, expuesto la problemática se pretende elaborar una investigación de nivel descriptivo correlacional que mida las variables capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa SEDAPAL S.A para establecer la relación que existe entre ambas, emplearemos los cuestionarios como instrumento para la recolección de datos de estas variables dentro de la empresa. Con respecto a esto podremos buscar alternativas de mejora para un mejor desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Nivel Nacional

Najar (2014) en su investigación titulada *Relación entre capacitación Empresarial y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hotel Monasterio Cuzco -2014* con el objetivo primordial fue determinar la relación entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Monasterio. Se precisó en la hipótesis de Camota (1990) en la cual ejecuto el modelo tradicional de capacitación. En cuanto a la metodología realizada fue de diseño no experimental, tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional de esa manera se logró una definida muestra con un total de 80 trabajadores capacitados. Con el propósito de lograr el título profesional de Licenciado en administración de la Universidad Andina del Cuzco-2014. Las conclusiones a las que según el coeficiente de correlación de Spearman (0.792) se puede asegurar que existe una correlación positiva alta, estadísticamente significativo ($p < 0.05$) indicando que a mayor capacitación del personal se obtendrá un mejor desempeño laboral en el personal del hotel. Se realizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario estos datos fueron registrados y verificados por el programa de análisis estadístico del SPSS.

Esta tesis apporto en la investigación porque se determinó que entre la variable capacitación y el desempeño laboral se relaciona entre ambas, así mismo se ejecutó una adecuada capacitación hacia los trabajadores más aun ellos no descuidan sus actividades y por ello se realizó un mejor desempeño laboral eficiente con mejores resultados.

Torre (2014) con su tesis titulada *Capacitación y Desempeño Laboral de los empleados en el área de operaciones de la empresa prestadora de servicios de Lima Metropolitana-2014*, La finalidad primordial de la investigación fue identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de Operaciones de una empresa prestadora de servicios de lima Metropolitana-2014. Se basó en la probabilidad de Alles (2006) en el cual indico que la capacitación son actividades estructuradas. Con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo, Perú. En relación a la metodología su diseño fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte Transversal. En conclusión, podemos evidenciar que la capacitación se relaciona favorablemente en relación al desempeño laboral de los trabajadores del área de Operaciones de la empresa prestadora de servicios, manteniendo esos resultados dados por medio de las encuestas

distribuidas a cada trabajador, las cuales demostraron que si el trabajador se le apoya con dichos programas de inducción, evaluación y charlas pueden llegar a desempeñarse de la mejor manera en su puesto laboral. De igual forma se obtuvo el coeficiente de correlación de Rho de spearman $Rho(0,746)$, sig. (Bilateral)=0,000, ($p=0,005$), que demuestra que existe relación moderada entre dichas variables.

Esta tesis aportó en la investigación porque ambas variables se relacionan entre sí. Además, se evidenció que mediante programas de capacitación se llegó a obtener una mejor perspectiva por parte del personal en su rendimiento de cada colaborador. Por lo tanto, se dio cierta importancia a las opiniones de cada trabajador de la empresa. En dicha medida se tomó ciertas ideas que se contribuyó para un mejor desempeño laboral. Ya sea para que se sientan comprometidos con la organización manteniendo la identidad de pertenencia y sostengan esa seguridad de poder mejorar sus habilidades.

Condori (2015) con su tesis denominada *Capacitación y Desempeño Laboral en el Área Técnica de la empresa H&D Control SAC, en el distrito de Surco, periodo 2015*. Tesis para obtener el título de licenciada en administración. Cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC en el Distrito de Surco, periodo 2015. Esta investigación concluye que si existe entre ambas variables determinadas cuyos resultados son ($Rho=0,885$, sig. (Bilateral)=0,000; ($p=0,005$)). Además, indica que hay una correcta persuasión por parte de los trabajadores del área obteniendo un incremento del 73.3% y por otro lado un 63.3% aumentando y dando mejores resultados sobre su desempeño laboral. La población estuvo conformada exactamente por 40 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el dicho cuestionario. Esta investigación realizada fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal además de nivel descriptivo correlacional.

Esta tesis aportó en la investigación porque se logró conseguir que mediante una correcta capacitación se haya mejorado el rendimiento de los trabajadores con respecto a sus actividades como en las instalaciones, mantenimiento de equipos, sistemas de automatización y control con lo que se obtuvo mejores resultados. Además, aportó muchos aspectos significativos y que guarda relación con la hipótesis facilitando el nivel de coexistencia entre ambas variables.

1.2.2. Nivel Internacional

Yanchatuña (2014) con su tesis titulada *La capacitación del personal y el desempeño laboral en el Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Píllaro* la finalidad principal de este trabajo de investigación fue desarrollar un plan de capacitación en la cual permita incrementar el de los empleados de la municipalidad. Para ser más específico el desarrollo de este mismo se detalló con una información primaria que es entregada a dicha empresa y para la información secundaria se consiguió la información de libros, periódicos, internet, etc. Estuvo conformada por una población de 88 trabajadores en la cual se les realizó la encuesta determinada. Esta investigación se basó del autor Chiavenato (2002) en la cual se empleó para la variable capacitación y en cierto modo para Velasco (2000) en la cual se basó para la variable desempeño laboral. Por otra parte, se empleó la técnica de la encuesta a los servidores del GAD del cantón Santiago de Píllaro y como instrumento el cuestionario. Asimismo, la metodología empleada en esta hipótesis respectiva corresponde al diseño no experimental, de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional. En conclusión, se integró un plan de capacitación respecto a 3 ejemplos de formación (específica, desarrollo y estratégico) que son representativas para lograr elevar creatividad e innovación, de tal manera internamente mejorara el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad. Además, que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman ($r = 0.812$) en la cual refleja que existe una fuerte relación significativa entre dichas variables.

Esta tesis aportó a la investigación porque coincide con el estudio de las variables planteadas que son capacitación y desempeño laboral, indicando que si se ejecutó este plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área para los servidores municipales con la intención de poder mejorar su desempeño en la organización. En el cual contenga las necesidades de entrenamiento que el personal requiera para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Ramírez (2014) con su tesis titulada *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas* Se sustentó que las teorías basadas por los autores Mondy y Noé (2005) para la variable capacitación y de tal forma para Ivancevich (2005) para la variable desempeño laboral. Cuyo propósito principal fue determinar la relación entre la variable capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral. Por consiguiente, la investigación fue de diseño no experimental, tipo

descriptiva correlacional de corte transversal. Además, se puede decir que su población estuvo conformada en un total de 135 empleados de la Universidad Linda Vista en el pueblo de Chiapas en la cual se obtuvo una muestra de 106. Se empleó la técnica de la encuesta tanto para la variable capacitación y desempeño laboral en la cual estuvo compuesta por 15 ítems por cada variable. En conclusión, indica en cierto modo que la edad del empleado y la antigüedad no tienen relevancia en el desempeño laboral, es por ello que si es más superior el nivel de capacitación se relaciona con el desempeño laboral. Además, se obtuvo una correlación de 0.869 para la variable capacitación y también para la variable desempeño laboral se obtuvo un 0.879. En esta investigación también se confirmó según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es ($r = 0.849$) lo que señala una correlación positiva alta.

En esta tesis apporto a la investigación en si porque las variables antigüedad y edad no influyen en la investigación, más bien lo que si respalda es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral como lo indica en el primer antecedente.

Roncancio y Pregonero (2013) mostraron sus tesis denominada *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa CELPRO S.A.S* para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas de la Universidad Pontificia Javeriana de Bogotá. La metodología ejecutada en esta investigación pertenece al diseño no experimental; de investigación de tipo aplicada y descriptivo correlacional. Por consiguiente, estuvo conformada con una población de 180 trabajadores, considerando a solamente 132 empleados de ellos. Se recurrió a la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. En cierto modo el objetivo principal de este análisis es determinar si hay relación que puedan otorgarse entre la capacitación y el desempeño del personal operativo de la empresa CELPRO S.A.S. Dicha estudio se respaldó en lo propuesto por la teoría de Rodríguez (2006) para la variable capacitación laboral y de tal manera para García & Ruiz (2012) para la variable desempeño laboral. De tal modo el autor finalizo con que la obtención Rho de Spearman el coeficiente de correlación es: 0.878 y una significancia de 0.000 entre la variable capacitación y desempeño laboral de tal manera afirma que existe una relación positiva entre ambas variables. En conclusión, se ha dado como resultados la falta de un proceso de capacitación en el cual no haya una alta rotación y no se produzca gastos innecesarios, adicionalmente no se les transmite informaciones generales ante cualquier eventualidad para que de esta forma las tareas asignadas sean comprendidas como

oportunidades de desarrollo personal, y de esta manera se mejore la efectividad y el desempeño laboral de cada uno de los empleados de la organización.

Esta tesis aporta a la investigación porque hay una relación favorable que estableciendo programas formativos se dará a conocer las dimensiones que integran la capacitación con el fin de que se dé una mejora relacionado al funcionamiento ejercido por los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Variable 1: Capacitación

Es el modo de solución que podemos emplear antes las exigencias de contratar al personal destacado de tal manera que va a acrecentar e rango de producción en las cual se debe utilizar las técnicas, conductas y sabiduría del personal.

Respecto al estudio la capacitación, autor como Dessler (2015) señala que “la capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores antiguos o nuevos, las habilidades fundamentales para realizar sus obligaciones en el trabajo de la manera correcta” (p.322).

Según lo sostenido por el autor la capacitación es el método formativo en donde se desarrollarán las respectivas habilidades para cada puesto de trabajo específico y así puedan desempeñarse correctamente.

Dessler (2015) propone según el modelo de Kirk Patrick las cuatro categorías básicas que son:

Dimensión 1. Reacción

“La reacción nos indica cuando una persona tiene que realizar alguna acción por medio de un cambio ocasionado como respuesta a un estímulo” (Dessler, 2015, p.322).

Según el autor la reacción es el impulso de una persona en el cual actúa según los estímulos propios de cada persona.

Dimensión 2. Aprendizaje

“El aprendizaje de cierto modo beneficia si los empleados asimilaron los mensajes y enseñanzas que se imagina que deben adquirir” (Dessler, 2015, p.322).

Según el autor el aprendizaje es todo lo obtenido por medio de las enseñanzas, información idónea y precisa que adquiere ante cualquier situación.

Dimensión 3. Conducta

“La conducta consiste en evaluar el comportamiento de la persona dentro del ámbito laboral en cuanto a su rendimiento obtenido” (Dessler, 2015, p.322).

Según el autor da entender que la conducta es la forma en cómo debe comportarse una persona en una situación o momento determinado.

Dimensión 4. Resultados

“Los resultados son de acuerdo a lo obtenido por medio de las tres categorías en términos de objetivos examinados para la empresa indicada” (Dessler, 2015, p.322).

Según el autor recalca que ciertos resultados son de acuerdo a lo conseguido respecto a estas 3 categorías que ayudaran a obtener mejores alternativas de solución.

Con respecto al estudio de la capacitación, autores como Robbins y Judge (2013) indicaron que “mediante el transcurso del tiempo los trabajadores varían tanto sus habilidades, deben obtener mayores conocimientos; de tal manera los jefes encargados deben tomar una decisión en qué momento capacitaran a sus empleados” (p.551).

De acuerdo al punto de vista del autor la capacitación es importante porque mediante el transcurrir del tiempo los trabajadores varían en sus capacidades y se le debe implementar más conocimientos y enseñanzas, esto por parte de los responsables de la empresa que deben dar una capacitación a su personal.

Robbins y Judge (2013) mencionan cuatro procedimientos principales y estos son los siguientes:

Dimensión 1. Habilidades Básicas

“Los conocimientos principales como son la lectura y las matemáticas que son enseñadas en educación básica, se requieren que las personas tengan una idea de cultura general” (Robbins y Judge, 2013, p.551).

Se entiende que son los conocimientos básicos que todo ser humano empieza aprender desde la formación desde muy niño, diferentes cursos de aprendizaje.

Dimensión 2. Habilidades Técnicas

“Son métodos de optimizar y expandir en la cual las organizaciones consideran importante referente por los avances tecnológicos y los modernos ejemplares de infraestructura de las empresas” (Robbins y Judge, 2013, p.551).

Según el autor son formas de dar mejoras en las empresas por medio de los nuevos avances tecnológicos y el diseño estructural del edificio.

Dimensión 3. Habilidades para resolver problemas

“En esta situación la capacitación a los altos mandos y a los empleados incluye acciones como el entendimiento, hacer uso del sentido común o capacidad para poder resolver dudas” (Robbins y Judge, 2013, p.551).

Se entiende que los colaboradores deben usar su conocimiento para poder resolver situaciones complicadas o tan solas usando el instinto intuitivo.

Dimensión 4. Habilidades Interpersonales

“El saber entablar un buen vínculo laboral entre los compañeros de trabajo, jefes inmediatos, de tal forma habrá un buen ambiente laboral a gusto y así poder trabajar en conjunto, entendimiento y comunicación con los demás en la organización” (Robbins y Judge, 2013, p.551).

Según el autor es la conexión o trato laboral entre los compañeros de trabajo, un ambiente laboral esplendido en el que todos vayan por un mismo camino hacia un mismo objetivo.

Respecto al estudio de la capacitación, autor como Gugliemetti (2013) señala que “la capacitación está incorporado dentro de la administración y el crecimiento del personal en las empresas, además se caracteriza con las demás funciones de este procedimiento, existen herramientas en que facilitaran de manera correcta para las organizaciones actuales” (p.9).

Según lo sostenido por el autor la capacitación se relaciona con la administración y con ello el mismo personal en las empresas, hay distintos métodos en las que nos beneficiara en las empresas que pueden ser empleadas en la debida capacitación.

Gugliemetti (2013) menciona las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Análisis de las necesidades de capacitación:

“Este tipo de etapa nos da entender que la capacitación es el método más recomendable para poder brindarles a sus trabajadores y puedan sobrellevar esa falta de competencia laboral, frente a otras alternativas, como el cambio del personal” (Gugliemetti, 2013, p.10).

Se entiende que es la mejor forma de poder ayudar a los empleados ante esa falta de conocimiento y destreza dentro del ámbito de trabajo y así evitar la rotación del personal.

Dimensión 2. Planificación general de la capacitación:

“Se menciona si los ciertos métodos de capacitación que se ejecutara en las organizaciones, que sean acorde a los recursos que les pueden brindar la empresa, incluir las más aceptables que no exijan mucho dinero y tiempo” (Gugliemetti, 2013, p.10).

Referido al autor es un planteamiento en el cual se procederá en la empresa respecto al alcance económico que ellos tengan, depende de eso si podrán capacitar a los empleados de la manera más adecuada.

Dimensión 3. Ejecución y control de las acciones de capacitación:

“Gran parte de las tareas relacionadas con la ejecución y el control de las acciones, Se asigna al responsable de capacitación de la empresa u organización” (Gugliemetti, 2013, p.10).

De hecho, se refiere que ciertamente la ejecución en la cual se va a brindar la capacitación, designa a un encargo con los conocimientos específicos para de una charla o inducción a los trabajadores.

Dimensión 4. Evaluación del impacto de la capacitación

“Consiste en relacionar los recursos invertidos a través de acciones de capacitación, si estos han generado un bien posible a la organización, de tal manera se distinguirá si la empresa invirtió de manera correcta en capacitación” (Gugliemetti, 2013, p.10).

Es decir que se evalúa lo requerido acerca de la capacitación que se va dar, si estos dan buenos resultados entonces lo invertido no va ser un gasto innecesario sino más bien algo favorable para la empresa.

Respecto al método de estudio de la capacitación, autores como Mondy y Noe (2013) indican que “la capacitación es un sistema compuesto para proporcionar a los empleados debidos conocimientos y habilidades importantes para sus puestos de trabajo” (p.42).

Según el punto de vista del autor la capacitación es un método complejo en el cual brinda a los trabajadores cierta información y conocimientos para que puedan desarrollar sus actividades de acuerdo a su cargo en la empresa.

Respecto al estudio de la capacitación, autores como Bohlander, Scott y Sherman (2014) indican que “la capacitación es un modo de fortalecer el capital humano con información, sabiduría y habilidades propias; con cierta ventaja de cada empresa y de esta manera ayuda a que estas disputen” (p.89).

Referido al autor entiendo que la capacitación trata de mejorar las habilidades del personal mediante distintos métodos de información brindados y de esta manera apliquen en la empresa en el cual están laborando y sea un factor positivo.

Respecto al estudio de la capacitación, autores como Hellriegel, Jackson y Slocum (2013) indican que “la capacitación se entiende que por medio de distintas actividades ayudan a los trabajadores a sobrepasar sus limitaciones y aumentar el desempeño en su área” (p.66).

Según el punto de vista del autor la capacitación se refiere que por medio de distintos métodos ayudara a los empleados a sobrellevar esas debilidades que no favorecen a la empresa y llegar a un tope alto a nivel de ejecución en el área determinada.

Variable 2. Desempeño laboral

Respecto al estudio del desempeño laboral, autor como Chiavenato (2014) señala que “El rendimiento laboral es el método en que los empleados realizan sus funciones en el trabajo. De tal manera este se examina exactamente durante la inspección o control de su rendimiento” (p.254).

Según el punto de vista del autor el desempeño laboral son las labores realizadas por los trabajadores en la empresa, siempre son evaluados como se desenvuelven mediante el pasar de los días. Si es bueno, regular o deficiente.

Según Chiavenato (2014) menciona los siguientes factores que suelen utilizar las organizaciones que son:

Dimensión 1. Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos

“Son aquellos aspectos esenciales que cada persona posee para desempeñar los roles y que definan el desempeño de las personas. Todo individuo debe poseer un conjunto de competencias básicas para que puedan efectuar las obligaciones en la empresa” (Chiavenato, 2014, p.254).

Chiavenato (2014) nos menciona que:

Se evaluarán por medio de los siguientes indicadores: Conocimiento de acuerdo puesto de trabajo específico, La puntualidad se refiere a llegar o hacer las cosas a tiempo, asiduidad como asistir a un determinado lugar a realizar la misma actividad con frecuencia, lealtad que cumple al margen lo indicado por la empresa, honestidad como no defraudar o engañar a nadie, presentación personal de uno mismo como se caracteriza en persona, buen juicio referente los actos que se realiza razonablemente, capacidad de ejecución al realizar algo con decisión firme, comprensión de situaciones en el trabajo y facilidad de entendimiento. (p.254)

En este sentido son las aptitudes que conllevan a respectivos indicadores: referente al puesto de trabajo de acuerdo a su conocimiento, la puntualidad en la cual llega al trabajo, mediante muchas acciones favorables o situaciones durante el trabajo.

Dimensión 2. Comportamientos

“Es la forma en cómo el individuo actúa en la vida o cualquier otro acto social. Es decir, el comportamiento es la forma en como las personas proceden antes los diferentes estímulos

que adquiere y en relación al ámbito laboral en el cual se desenvuelven” (Chiavenato, 2014, p.254).

Chiavenato (2014) nos menciona:

Se evaluarán por medio de los siguientes indicadores: Desempeño de la tarea que se les darán en el lugar de trabajo, espíritu de equipo que se logran entre todos, relaciones humanas entre los mismos trabajadores es primordial, cooperación consiste en el trabajo en común hacia un objetivo compartido, creatividad la facilidad de inventar algo, liderazgo como una persona líder que se diferencia de los demás pues toma ideas firmes , hábitos de seguridad, responsabilidad ante cualquier función indicada , actitud e iniciativa se refiere a comenzar alguna labor por decisión misma sin que alguien le mande, personalidad y soltura ante cualquier eventualidad. (p.254)

Es decir, el comportamiento es la manera de proceder y se refiere de acuerdo a la conducta de los individuos que conllevan a respectivos indicadores. Respecto al desempeño de tareas, al espíritu de equipo. Alguna decisión propia que realice uno mismo.

Dimensión 3. Metas y resultados

“Se refiere que por medio de una meta se va a obtener un resultado anhelado que un individuo o una organización piensan, proyecta y se compromete a llegar a realizar dicho cometido” (Chiavenato, 2014, p.254).

Chiavenato (2014) nos menciona:

Se evaluarán por medio de los siguientes indicadores: Cantidad del trabajo que se les asignara al personal, calidad de trabajo es el resultado correcto, atención al cliente, satisfacción del cliente, reducción de costos, rapidez de soluciones, reducción de subterfugios, ausencia de accidentes, mantenimiento del equipamiento, cumplimiento de plazos y enfoque en resultados. (p.254)

En este sentido las metas y resultados es lo obtenido por medios distintos estudios realizados por las personas o individuos en el que reflejan todo lo adquirido mediante el transcurso del tiempo.

Robbins y Judge (2013) justificaron que:

El desempeño laboral en la mayoría de las empresas en años anteriores, ciertamente solo comprobaban la manera en cómo se desempeñan los trabajadores en sus labores determinadas, de acuerdo a su área, en cierto modo algunas empresas actuales, de poco relieve y más enfocadas al servicio, su objetivo es de obtener más información (p.555).

En conclusión, el desempeño nos da entender que muchas de las empresas antiguamente, solo daban a notar que más les interesaba en cómo se desempeñaban sus trabajadores en sus respectivas áreas, ahora las empresas en estos tiempos, poco reconocidas y más interesadas en el rendimiento, su cometido es obtener toda la información necesaria.

Según Robbins y Judge (2013) manifiestan que hay 3 formas de comportamiento que forjan el desempeño laboral que son:

Dimensión 1. Desempeño de tarea

“Se refiere que debemos cumplir con nuestras obligaciones que nos ha sido asignado de la mejor manera, para una mejor producción de un buen servicio o en la ejecución de las actividades administrativas” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Según el punto de vista del autor indica que el desempeño de tareas en la cual tenemos que cumplirlas de la mejor manera, para obtener un mejor servicio y también ejecutar dichas actividades.

Dimensión 2. Valores

“Los valores son enseñanzas que uno mismo adquiere, que generan al entorno psicológico de la empresa, como brindar apoyo a los compañeros sin que ellos mismos pidan nuestra ayuda. Defender nuestros objetivos empresariales, tratar a los colaboradores con el debido respeto que se merecen, hacer recomendaciones positivas y decir cosas admirables del establecimiento de trabajo” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Según el punto de vista del autor indica que los valores son enseñanzas que vienen de casa o en el mismo ámbito empresarial que uno adquiere mediante el transcurso de situaciones.

Dimensión 3. La productividad

“Se detalla que como conveniente si obtiene sus objetivos y entrega los bienes de producción a un mínimo costo satisfactorio para la empresa. Es por eso que apoya a fijar la eficacia y eficiencia del trabajador” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Según el autor nos indica que la productividad depende si el trabajador es eficaz o eficiente al momento de cumplir las metas u objetivos favorablemente para la organización. Davis y Newstrom (2013) justificaron que:

El Desempeño Laboral destaca unos aspectos importantes ya que consiste en evaluar a los trabajadores y brindar los rendimientos que se han obtenido con ellos para así poder buscar modos que puedan incrementar favorablemente su desempeño que manifiesta tener en bastante consideración por apoyar y brindar amplio conocimiento al personal para que pueda desempeñarse en su función y sirva para que los trabajadores hagan de manera correcta y precisa. (p.60)

Desde mi punto vista el desempeño laboral consiste en evaluar a los trabajadores de qué manera se desempeñan en la organización y de esa forma buscar soluciones para incrementar su habilidad de acuerdo a sus funciones otorgadas.

Según Davis y Newstrom (2013) mencionaron cuatros aspectos importantes que son:

Dimensión 1. Orientación al desempeño

“Se refiere a que no solo depende del esfuerzo que destaquen los trabajadores, si no también que logren el rendimiento deseado” (Davis y Newstrom, 2013, p.60).

Según el punto de vista del autor dice que los trabajadores no solo deben esforzarse a destacar sino más bien a llegar a un rendimiento óptimo, más allá de lo esperado.

Dimensión 2. Atención Particular a metas u objetivos

“Los trabajadores deben ya estar mentalizados en que funciones van realizar y desempeñarse, además cuál es la magnitud de sus labores” (Davis y Newstrom, 2013, p.60).

Según el punto de vista del autor recalca que los trabajadores deben estar atentos y concentrados a las labores en las cuales van a realizar y de por si cual es el rango de dificultad.

Dimensión 3. Mutuo establecimiento de metas en el supervisor y empleado

“Depende en si cuando los trabajadores se esfuerzan arduamente para poder llegar a sus metas y se esfuerzan mucho más por las acciones que consideren muy útil” (Davis y Newstrom, 2013, p.60).

De acuerdo al autor recalca que los trabajadores dan todo de ellos mismos para lograr sus objetivos y más aun los que consideren convenientes para su bien propio.

Dimensión 4. Amplio sistema de retroalimentación

“En esta ocasión los trabajadores, saben en su conciencia que actividades deben mejorar para alcanzar un desempeño favorable y si reconocen que tan bien están desempeñando sus tareas asignadas” (Davis y Newstrom, 2013, p.60).

Según el autor los trabajadores conocen al margen sus actividades o funciones en la cuales deben mejorar favorablemente para obtener mejores resultados.

Respecto al estudio del desempeño laboral autor como Puchol (2013) refiere que “el desempeño laboral es el aporte que agrega el trabajador a la organización dentro de los diferentes aspectos en el que realiza sus labores durante un determinado tiempo” (p.155).

Según el punto de vista del autor el desempeño laboral es un plus por parte del trabajador en el cual va a favorecer a la empresa por medio de sus destrezas en la situación en la que se encuentre.

Respecto al estudio del desempeño laboral autor como Stephen (2014) refiere que “el desempeño laboral se basa en la eficacia del individuo que labora dentro de la empresa en determinada razón es muy primordial para la organización, así ejerce de mejor manera sus labores” (p.80).

Según el punto de vista del autor el desempeño laboral es un logro adicional por parte del empleado que labora dando todo de sí mismo para el bien de la empresa y de tal manera se obtenga buenos resultados.

Respecto al estudio del desempeño laboral autor como Stoner (2013) refiere que “el desempeño laboral es la forma como los individuos de la compañía trabajan eficientemente para lograr objetivos comunes” (p.49).

De acuerdo al autor el desempeño laboral es el modo en como los sujetos o individuos de la organización trabajan arduamente y así lograr beneficios hacia un mismo sentido.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General:

¿Cuál es la relación entre capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos:

¿Cuál es la relación entre Reacción y desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?

¿Cuál es la relación entre Aprendizaje y desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?

¿Cuál es la relación entre Conducta y desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?

¿Cuál es la relación entre Resultados y desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórica

Este estudio favorecerá en poder determinar que exista una relación entre los teóricos Dessler (2015) y Chiavenato (2014) enmarcadas en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. Es por ello que queremos asegurar si se ajustan a la realidad planteada. Además, que busca determinar cierta amplitud de teorías y conceptos que consoliden el estudio indicado. De tal manera, se colabora a sistematizar ambas variables para cierto análisis respectivo. Lo que se quiere lograr mediante las teorías de los autores que fortalezca la investigación que son comparadas con la realidad problemática.

1.5.2. Justificación Práctica

Este estudio es considerado de suma envergadura en la que esta reciente pesquisa ofrece cierta información relevante para el área del equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A.

Acerca de la problemática según las variables capacitación y desempeño laboral .En efecto lo se tiene que analizar cierta información y proponer alternativas de solución acerca de mejorar la capacitación y depende de eso se obtenga un óptimo desempeño laboral por parte de sus empleados , de tal manera obtengan un enriquecimiento de sabiduría favorable para los trabajadores, por lo tanto si están bien adiestrados imposible que no cumplan con las actividades otorgadas y de esa manera realizaran un excelente trabajo, mediante las habilidades y conocimientos adquiridos.

1.5.3. Justificación Metodológica

En cierto contexto del argumento metódico se empleó el procedimiento de la hipótesis , un formato específico y asimismo como instrumento el cuestionario en el cual están ciertas preguntas por cada variable, debido a esto nos permitirá obtener distintas opiniones de cada uno de los trabajadores del área de equipo registro y control patrimonial , en el cual se utilizara el programa SPSS se obtendrá con respecto a la capacitación otorgada si es que es la más adecuada y correcta , de tal que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral dando resultados favorables al área.

1.5.4. Justificación Social

Lo que se quiere conseguir dentro del área de registro y control patrimonial para la empresa Sedapal S.A, en que todo este conforme de acuerdo a los procesos que indica el área, que ciertamente los bienes de la empresa estén constatados, verificados y actualizados mediante el sistema contable SAP, todo en orden ya así para el inventariado y esa manera regularizar los costos de la empresa a un nivel favorable, en el cual genere mayores utilidades.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación entre capacitación y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación entre Reacción y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Existe una relación entre Aprendizaje y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Existe una relación entre Conducta y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Existe una relación entre Resultados y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la capacitación y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre Reacción y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Establecer la relación que existe entre Aprendizaje y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Establecer la relación que existe entre Conducta y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

Establecer la relación que existe entre Resultados y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que:

Las diversas opiniones de los indagadores acerca del diseño de investigación no experimental se refieren al estudio que se lleva a cabo sin efectuar la manipulación de forma intencional de variables en donde se observa minuciosamente a los fenómenos en su ámbito de esa manera se podrá evaluarlos (p.205).

Tomando lo señalado por el autor se consideró que el diseño de investigación no experimental se establece como un determinado estudio en el que no se intervendrá de manera intencional en las variables; en el cual se analizará los fenómenos en su entorno y de esa manera se podrá examinarlo.

Hernández et al. (2014) Refieren que:

Las opiniones expresadas de los autores acerca de la investigación de tipo aplicada centraliza su debida atención en las probabilidades basadas en hechos en ese caso de poder llevar a la práctica por medio de las teorías generales y dirige sus objetivos a poder resolver los problemas acontecidos y necesidades que se plantean la persona o el individuo en la sociedad en un corto, medio o largo plazo, queriendo dar un propuesta de conclusión dentro de un contexto físico, social y específico (p.106).

En conclusión, da entender que la investigación tipo aplicada se basa en estudios ya establecidos como teorías de autores y que mediante esas teorías o métodos se aplica dentro del contexto.

Hernández et al. (2014) Sostuvieron que:

Las opiniones manifestadas de los autores acerca de la investigación de tipo descriptivo correlacional. De tal manera se entiende que se denomina descriptivo porque en el cual se evaluarán las características principales referidos a dos variables posiblemente, teniendo en cuenta que se medirán o recolectarán datos sobre diferentes teorías, conceptos y dimensiones determinadas a buscar. Es correlacional porque se pretende determinar la relación o asociación entre las variables, las cuales nos proporcionara una ayuda al medir el comportamiento de ambas variables para pronosticar un posible resultado al momento que sean relacionadas (p.81).

Respecto al autor el nivel descriptivo indica que se verificarán en general las principales dos variables determinadas, se evaluarán distintos conceptos, factores y dimensiones dadas a investigar. Fue correlacional porque se quiere evaluar la relación entre dichas variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Respecto a la operacionalización de variables, autores como Arias y Heredia (2013) señalan que “es un procedimiento mediante el cual se modifica la variante de ideas indefinidos a fines específicos, observables y medibles” (p.140).

Referido al autor da entender que consiste desglosar deductivamente dichas variables que forman la problemática de investigación, comenzando desde algo general a lo más concreto; es decir que estas variables se dividen como: definición conceptual, definición operacional, dimensiones, indicadores, ítem y escala.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Capacitación

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
CAPACITACION	Respecto al estudio la capacitación, autor como Dessler (2015) señala que “la capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores antiguos o nuevos, las habilidades fundamentales para realizar sus obligaciones en el trabajo de la manera correcta” (p.322).	De acuerdo a la capacitación se empleó ciertas dimensiones que son reacción, aprendizaje, conducta y resultados. La investigación es diseño no experimental, tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional. Con una población de 38 trabajadores en el que se utilizara una encuesta con 30 preguntas.	Reacción	Percepción	1;2;3	Ordinal Tipo Likert
			Aprendizaje	Comprensión	4;5;6	
				Participación	7;8	
				Materiales	9;10	
				Actividades	11	
				Experiencia	12	
			Conducta	Conocimientos	13;14	
				Habilidades	15;16	
				Actitudes	17;18	
			Resultados	Aplicabilidad	19	
				Opiniones	20;21	
				Objetivos	22;23	
				Errores	24	
				Calidad	25;26;27;28	
				Satisfacción	29;30	

Tabla 2

Operacionalización de la variable. Desempeño Laboral

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño Laboral	Respecto al estudio del desempeño laboral, autor como Chiavenato (2014) señala que “El desempeño laboral es la manera en que los trabajadores ejecutan sus funciones en el trabajo. De tal manera este se examina exactamente durante la inspección o control de su rendimiento” (p.254).	De acuerdo al desempeño laboral se empleó ciertas dimensiones que son Habilidades/capacidad es/necesidades/rasgos. La investigación es diseño no experimental, tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional. Con una población de 38 trabajadores en el que se utilizara una encuesta con 30 preguntas.	Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Conocimiento del puesto	1;2	Ordinal Tipo Likert
				Conocimiento del negocio	3	
				Puntualidad	4	
				Lealtad	5	
				Honestidad	6	
				Presentación Personal	7	
				Buen juicio	8	
				Comprensión de situaciones	9	
				Facilidad de aprender	10	
				Desempeño de tareas	11	
			Comportamiento	Espíritu de equipo	12;13	
				Relaciones Humanas	14	
				Cooperación	15	
				Creatividad	16	
				Liderazgo	17	
				Responsabilidad	18	
				Iniciativa	19	
				Personalidad	20;21	
			Metas y resultados	Cantidad de trabajo	22	
				Calidad de trabajo	23;24	
				Reducción de costos	25	
				Rapidez de soluciones	26;27	
				Ausencia de accidentes	28	
				Cumplimiento de plazos	29	
				Enfoque de resultados	30	

2.3. Población y Censo

Tamayo, Tamayo, Mario (2017) menciona que “La población está conformado en general de todos los individuos que van ser estudiados, de tal manera se determinará y a quienes podrán ser indicados los resultados de la investigación” (p.114).

Según el punto de vista del autor la población estuvo conformado referente a mis 38 trabajadores del área de equipo registro y control patrimonial en el cual se analizó a cada uno de ellos y se obtuvo resultados de la investigación indicada.

Malhotra (2014) Sostiene que el censo es un método de investigación en donde se va realizar un estudio determinado a todos los individuos de la población o universo específico. De tal manera como son poblaciones definidas de tal forma tiene mínima cantidad de personas en cual se hará la investigación. (p.335).

Referido al autor da entender que el censo se realizó un estudio a todos los individuos dentro de la población o universo. Como disponen una cantidad menor 100 personas, se hizo un censo a la población finita a investigar.

Criterios de inclusión

Son todos los trabajadores del área de equipo registro y control patrimonial de la empresa SEDAPAL S.A.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores que no se desempeñen en el área equipo registro y control patrimonial de la empresa SEDAPAL S.A.

Dentro de la empresa Sedapal S.A en el área de registro y control patrimonial se encuestó 38 trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Arias (2012) nos indica que “la técnica es un procedimiento o manera de conseguir referencias o información necesaria” (p.68).

Según el autor la técnica de recolección de datos se va adquirir cierta información por parte de los individuos de distintos modos, formas o maneras.

Instrumento

Arias (2012) se refiere que “El instrumento de recolección de datos es un modo, método o procedimiento en el que se emplea para poder conseguir información detallada y precisa por una sucesión de preguntas determinadas” (p.68).

Según el autor el instrumento fue el formato formado por un temario de ciertas preguntas para los individuos a los cuales se les va entregar respecto al problema propuesto.

Según Hernández et al. (2014) Con respecto a la escala de Likert consta de un grupo de ítems en donde se manifiestan en forma aciertos o también de juicios en el cual el encuestado o participante puede optar dentro de las 5 respuestas o categorías de escalas en donde a cada punto establecido se le va a colocar un determinado valor numérico en el cual se va a obtener así una calificación final. Estas escalas son Totalmente en Desacuerdo, En desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Validez

Hernández et al. (2014) nos detallan que “La validez es el instrumento adecuado que va ser ejercido por el examinador y en el cual se ajuste al prototipo apropiado de estudio realizado por este para medir dichas variables” (p.204).

Es así que se entablo al juicio y asesoría de un (1) maestro en metodología y dos (2) temáticos de la Universidad Cesar Vallejo, en el cual ellos evaluaron y determinaron las interrogantes determinadas en el presente cuestionario, mostrando el nivel de validez que tiene que ser mayor o igual al 70% para el instrumento por cada uno de los expertos.

Tabla 3

Expertos de los Instrumentos de la Capacitación y Desempeño Laboral

N°	Experto	Porcentaje
Experto1.	Rodríguez Galán Dariém	Aplicable
Experto2.	Ricardo Ruiz Villavicencio	Aplicable
Experto3.	Edgar Laureano lino gamarra	Aplicable

Fuente: Realización Personal

Tabla 4

Coefficiente de validación V de Aiken en Capacitación

Según el coeficiente validación V de Aiken con respecto a la capacitación por cada uno de los 30 Ítems se obtuvo un rango promedio del 0.78 al 1.00 % en el que está incluido relevancia, pertinencia y claridad. El cuadro se puede visualizar en el Anexo 9.

Tabla 5

Coefficiente de validación V de Aiken en Desempeño laboral

Según el coeficiente validación V de Aiken con respecto a la capacitación por cada uno de los 30 Ítems se obtuvo un rango promedio del 0.78 al 1.00 % en el que está incluido relevancia, pertinencia y claridad. El cuadro se puede visualizar en el Anexo 9.

Confiabilidad

Respecto al análisis de confiabilidad autores como Hernández et al. (2014) Señalan que “La confiabilidad en cierta manera establece un grado en el cual su manejo frecuente tiene el exacto propósito por lo tanto se obtienen resultados similares, por ello para la validez de referido instrumento se utilizara el coeficiente de Alfa de Cronbach” (p.170).

Por medio del instrumento se pudo medir a través del Alfa de Cronbach para poder analizar la confiabilidad de los ítems del temario, dicha medida debe ser superior o igual a 0.70 para alcanzar un excelente resultado y que el instrumento pueda ser fijado.

Tabla 6
Estadística de fiabilidad de capacitación

<i>Estadística de fiabilidad de capacitación</i>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
.895	30
<i>Fuente: SPSS en base a la encuesta</i>	

Como desenlace obtenido de la fiabilidad del instrumento empleado el coeficiente de Alfa de Cronbach cierto porcentaje dado es de 0.895 en la cual nos muestra en la tabla 6 en el que considera el grado de confiabilidad de nuestro instrumento es fuerte.

Tabla 7
Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

<i>Estadística de fiabilidad de desempeño laboral</i>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
.869	30
<i>Fuente: Se realizó mediante la encuesta en SPSS</i>	

Como desenlace obtenido de la fiabilidad del instrumento empleado el coeficiente de Alfa de Cronbach cierto porcentaje dado es de 0.869 en la cual nos evidencia en la tabla 7 en el que considera el valor de confiabilidad de nuestro instrumento es de fuerte confiabilidad.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Para este determinado procesamiento de las variables capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial, se empleó el software informático SPSS Versión 22. Con el objetivo de desarrollar los porcentajes en las tablas de frecuencia y así poder entender mejor los resultados. Después se acudió a la estadística inferencial en la cual se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para estimar la hipótesis de estudio general y específica.

Hernández et al., (2014) sostuvieron que la estadística inferencial “describe la distribución de las variables; con el cual intenta demostrar la hipótesis y extender los resultados logrados en la muestra a la población o universo” (p.299).

2.6. Aspectos Éticos

Según Sabino (2013) menciona “De acuerdo a uno de los aspectos principales en esta investigación, como en la vida habitual, es referente a los valores” (p.402).

Con respecto a los aspectos éticos de esta tesis, la fuente brindada fue basada en autores mediante el cual fueron citados apropiadamente respetando las normas, con el objetivo de poder evidenciar que toda la indagación presentada es auténtica. Por otra parte, para realizar la contemporánea investigación se tuvo en cuenta ciertos principios importantes de la sociedad y moral en el desarrollo de búsqueda de información novedosa.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados

Respecto a esta sección se especifican dichos resultados obtenidos del estudio estableciendo función de las dimensiones o indicadores referidos en secciones previas.

Tablas cruzadas de variables

Tabla 8

Distribución de frecuencia para Capacitación y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capacitación	Malo	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Bueno	0	0	4	1	5
		0%	0%	10.5%	2.6%	13.2%
	Muy bueno	0	0	6	27	33
		0%	0%	15.8%	71.1%	86.8%
Total		0	0	10	28	38
		0%	0%	26.3%	73.7%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas

Interpretación:

Si visualizamos en la tabla 8, se puede garantizar que la capacitación es muy buena en un 86.8% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 73.7%.

Para lo cual el objetivo general del estudio era establecer la relación que existe entre capacitación y el desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; A su vez a los resultados podemos observar que, si la capacitación es muy buena, el desempeño laboral es muy bueno en un 71.1%. Asimismo, si la capacitación es buena, el desempeño laboral es bueno seguido con un 10.5%. Por otra parte, cuando la capacitación es regular, el desempeño laboral es regular con un 0%. Por último, cuando la capacitación es mala, el desempeño laboral es malo en un 0%

Tabla 9

Distribución de frecuencia para Reacción y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Reacción	Malo	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	0	0	1	0	1
		0%	0%	2.6%	0.0%	2.6%
	Bueno	0	0	3	2	5
		0%	0%	7.9%	5.3%	13.2%
	Muy bueno	0	0	6	26	32
		0%	0%	15.8%	68.4%	84.2%
Total		0	0	10	28	38
		0%	0%	26.3%	73.7%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas**Interpretación:**

Si observamos en la tabla 9, se puede confirmar que la reacción es muy buena en un 84.2% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 73.7%.

El primer objetivo específico del estudio era determinar cierta relación que existe entre reacción y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; de acuerdo a los resultados podemos observar que cuando la reacción es muy buena, el desempeño laboral es muy bueno con un 68.4% .Asimismo cuando la reacción es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 7.9%. Del mismo modo cuando la reacción es regular, el desempeño laboral es regular con un 0%, Por último, cuando la reacción es mala, el desempeño laboral es malo en un 0%.

Tabla 10

Distribución de frecuencia para Aprendizaje y Desempeño Laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Aprendizaje	Malo	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Bueno	0	0	4	1	5
		0%	0%	10.5%	2.6%	13.2%
	Muy bueno	0	0	6	27	33
		0%	0%	15.8%	71.1%	86.8%
Total		0	0	10	28	38
		0%	0%	26.3%	73.7%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas**Interpretación:**

Si observamos en la tabla 10, se puede confirmar que el Aprendizaje es muy bueno en un 86.8% y que el desempeño laboral es muy bueno en un 73.7%.

El segundo propósito específico del estudio era evaluar la relación que existe entre aprendizaje y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; con respecto a los resultados obtenidos podemos determinar que cuando la reacción es muy buena, el desempeño laboral es muy bueno con un 71.1%. Asimismo, cuando el aprendizaje es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 10.5%. De igual manera cuando el aprendizaje es regular, el desempeño laboral es regular con un 0%. Finalmente, cuando el aprendizaje es malo, el desempeño laboral es malo en un 0%

Tabla 11

Distribución de frecuencia para Conducta y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Conducta	Malo	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Bueno	0	0	4	2	6
		0%	0%	10.5%	5.3%	15.8%
	Muy bueno	0	0	6	26	32
		0%	0%	15.8%	68.4%	84.2%
Total	0	0	10	28	38	
	0%	0%	26.3%	73.7%	100.0%	

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas**Interpretación:**

Si observamos en la tabla 11, se puede asegurar que la conducta es muy buena en un 84.2% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 73.7%.

El tercer objetivo específico de la investigación era determinar la relación que existe entre conducta y el desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; con respecto a los resultados podemos observar que cuando la conducta es muy buena, el desempeño laboral es muy bueno en un 68.4%. Asimismo, cuando la conducta es buena, el desempeño laboral es bueno con un 10.5%. Del mismo modo cuando la conducta es regular, el desempeño laboral es regular con un 0%. Por último, cuando la conducta es mala, el desempeño laboral es malo en un 0%

Tabla 12

Distribución de frecuencia para Resultados y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Resultados	Malo	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%
	Bueno	0	0	9	2	11
		0%	0%	23.7%	5.3%	28.9%
	Muy Bueno	0	0	1	26	27
		0%	0%	2.6%	68.4%	71.1%
Total		0	0	10	28	38
		0%	0%	26.3%	73.7%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas**Interpretación:**

Si observamos en la tabla 12, se puede confirmar que los Resultados es muy bueno en un 71.1% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 73.7%.

El cuarto objetivo específico de la investigación era determinar la relación que existe entre resultados y el desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; con respecto a los resultados podemos observar que cuando los resultados son muy buenos, el desempeño laboral es muy bueno en un 68.4%. Asimismo, cuando los resultados son buenos, el desempeño laboral es bueno con un 23.7%. De igual manera cuando los resultados son regular, el desempeño laboral es regular con un 0%. Por último, cuando los resultados son malos, el desempeño laboral es malo en un 0%

3.2. Contrastación de hipótesis general

Tabla 13

Correlaciones Capacitación y Desempeño Laboral

		Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	38
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,826**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	38

Ho: No existe relación significativa entre Capacitación y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017

Ha: Existe relación significativa entre Capacitación y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017.

De acuerdo al estudio estadístico de contrastación de hipótesis, hemos hallado evidencias para aceptar la hipótesis general, y al mismo tiempo que el índice de correlación (donde el p valor es menor que 0,05), por lo tanto, no se niega la hipótesis alterna. Mostrando que el valor de significancia obtenido de 0,000 y el índice de correlación es de 0,826 en el cual muestra que existe una moderada relación significativa entre ambas variables de investigación.

3.3. Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 14

Correlaciones Reacción-Desempeño Laboral

			Reacción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reacción		1.000	,734**
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	38	38
		Coefficiente de correlación	,734**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	38	38	

Ho: No existe relación significativa entre Reacción y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017

Ha: Existe relación significativa entre Reacción y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017.

Con respecto a este estudio estadístico de contrastación de hipótesis, hemos encontrado ciertas evidencias para aceptar la hipótesis específica, y a la par que el índice de correlación (donde el p valor es menor que 0,05), por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Indicando que el valor de significancia obtenido de 0,000 y el índice de correlación es de 0,734 en el cual presenta que existe una moderada relación significativa entre ambas variables de investigación.

Tabla 15
Correlaciones Aprendizaje-Desempeño Laboral

		Aprendizaje		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	1.000	,758**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	38	38
		Coeficiente de correlación	,758**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Ho: No existe relación significativa entre Aprendizaje y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017

Ha: Existe relación significativa entre Aprendizaje y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017.

Por lo que se refiere a la investigación estadístico de contrastación de hipótesis, hemos encontrado evidencias para mantener la hipótesis específica, y al mismo tiempo que el índice de correlación (donde el p valor es menor que 0,05), a su vez, no se rechaza la hipótesis alterna. Señalando que el valor de significancia obtenido es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,758 en el cual manifiesta que existe una moderada relación significativa entre estas dos variables de estudio.

Tabla 16
Correlaciones Conducta-Desempeño Laboral

		Conducta	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conducta	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,709**
		N	38
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	38

Ho: No existe relación significativa entre Conducta y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017

Ha: Existe relación significativa entre Conducta y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017.

Según los análisis estadísticos de contrastación de hipótesis, hemos averiguado evidencias para llegar aceptar la hipótesis específica, y simultáneamente que el índice de correlación (donde el p valor es menor que 0,05), por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Indicando que el valor de significancia obtenido es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,709 en concreto muestra que existe una moderada correlación significativa entre dichas variables de investigación.

Tabla 17
Correlaciones Resultados-Desempeño Laboral

		Resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Resultados	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,749**
		N	38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,749**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	38

Ho: No existe relación significativa entre Resultados y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017

Ha: Existe relación significativa entre Resultados y Desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017.

En consideración al estudio estadístico de contrastación de hipótesis, hemos hallado evidencias para aceptar la hipótesis específica, y al mismo tiempo que el índice de correlación (donde el p valor es menor que 0,05), por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,749 en el cual muestra que existe una moderada relación significativa entre ambas variables de investigación.

IV. DISCUSSION

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino 2018, de la misma forma se busca establecer la relación de las dimensiones de la variable capacitación (Reacción, aprendizaje conducta y resultados) con la variable desempeño laboral.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A-Sede la Atarjea, El agustino, después se validó por tres expertos de la UCV Lima Este, con una calificación de valido de capacitación y desempeño laboral también fue calificado como válido. Se obtuvo la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0.895 para el cuestionario de Capacitación y de 0.869 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores se pueden garantizar que la capacitación es muy buena en un 86.8% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 73.7%. Es obvio que el objetivo general de la investigación era establecer la relación que existe entre capacitación y el desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino 2017; con respecto a los resultados podemos observar que, si la capacitación es muy buena, el desempeño laboral es muy bueno en un 71.1%. Asimismo, si la capacitación es buena, el desempeño laboral es bueno seguido con un 10.5%. Por otra parte, cuando la capacitación es regular, el desempeño laboral es regular con un 0%. Por último, cuando la capacitación es mala, el desempeño laboral es malo en un 0%. Con la Observación de estos resultados nos permite afirmar que existe relación directa entre estas dos variables, resultado que es corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman ($Rho=0,826$, Sig. (Bilateral)=0,000;(p=0.005), que nos permite afirmar de que existe una relación directa entre estas dos variables. Estas pruebas en si son comparados con los conseguidos por el investigador Najar (2014) ($Rho=0.792$) Sig. (Bilateral)=0,000;(p=0.005), que indica que hay una relación entre capacitación Empresarial y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hotel Monasterio Cuzco -2014.

Por otro lado también esta los resultados de Torre (2014) con los resultados ($Rho=0,746$, sig. (Bilateral)=0,000, ($p=0,005$), que demuestra que existe relación entre las variables que son capacitación y desempeño laboral de los trabajadores en el área de Operaciones de una empresa prestadora de servicios de Lima Metropolitana-2014. Por otro lado, Condori (2015) cuyos resultados son ($Rho=0,885$, sig. (Bilateral)=0,000; ($p=0,005$), que demuestra que existe relación entre la Capacitación y Desempeño Laboral en el Área Técnica de la empresa H&D Control SAC, en el distrito de Surco, periodo 2015. Además, nos indica que hay una correcta persuasión por parte de los trabajadores del área obteniendo un 73.3% y por otro lado un 63.3% respecto al desempeño laboral. Esta investigación se ha logrado conseguir que mediante una excelente capacitación se ha optimizado el rendimiento de los trabajadores con respecto a sus actividades como en las instalaciones, mantenimiento de equipos, sistemas de automatización y control con lo que se obtiene mejores resultados. Además, aportara muchos aspectos significativos y que guarda relación con nuestra investigación facilitando el nivel de dependencia de estas dos variables.

Continuando, Ramírez (2014) se obtuvo una correlación de 0.869 para la variable capacitación y también para la variable desempeño laboral se obtuvo un 0.879. En esta investigación también se confirmó según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es ($r = 0.849$) lo que señala una correlación positiva alta., confirmando que existe relación significativa entre Capacitación y Desempeño Laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. Se apoyó de las teorías basadas por los autores Mondy y Noe (2005) para la variable capacitación y de igual manera para Ivancevich (2005) para la variable desempeño laboral. En esta investigación nos resalta que las variables antigüedad y edad porque no influyen en la investigación, más bien lo que si respalda en esta investigación es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas.

De esta forma Yanchatuña (2014) concluyo que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre dichas variables como capacitación y desempeño laboral en el Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro. En conclusión, se integró un plan de capacitación respecto a 3 ejemplos de formación (específica, desarrollo y estratégico) que son representativas para lograr elevar creatividad e innovación, de tal manera internamente mejorara la administración de la municipalidad. Además, que se obtuvo una correlación de ($r = 0.812$) en la cual muestra que existe una moderada relación significativa entre la

capacitación y el desempeño laboral en el Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro. Este estudio se apoyó del autor Chiavenato (2002) en la cual se empleó para la variable capacitación y en cierto modo para Velasco (2000) en la cual se basó para la variable desempeño laboral. Por consiguiente, que reflejaron que la mayoría de los empleados opinan que la institución debería preocuparse en el factor de capacitación para que el servidor mejore su desempeño laboral y por ende los servicios. Indicando que si se ejecuta este plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área para los servidores municipales con la intención de poder mejorar su desempeño en la organización. En el cual contenga las necesidades de entrenamiento que el personal requiera para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Finalmente, Roncancio y Fregonero (2013) De tal forma el intérprete finalizo con que la obtención Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0.878 y obtuvo una significancia de 0.000 entre la variable capacitación y desempeño laboral de tal manera afirma que existe una relación positiva entre las 2 variables .En conclusión, se ha obtenido como desenlace la falta de un proceso de capacitación en el cual no haya una alta rotación y no se produzca gastos innecesarios, adicionalmente no se les transmite informaciones generales ante cuales quiera eventualidades para que de esta forma las tareas asignadas sean comprendidas como oportunidades de desarrollo personal, y de esta manera se mejore la efectividad y el desempeño laboral de cada uno de los empleados de la organización. En cierto modo el objetivo principal de este análisis es determinar si hay relación que puedan otorgarse entre la capacitación y el desempeño del personal operativo de la empresa CELPRO S.AS. Dicha estudio se respaldó en lo propuesto por la teoría de Rodríguez (2006) para la variable capacitación laboral y de tal manera para García & Ruiz (2012) para la variable desempeño laboral. Dentro de esta investigación hay una relación favorable que estableciendo programas se dará a conocer las dimensiones que integran la capacitación con el fin de que se dé una mejora relacionado al desempeño laboral de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Al finalizar la vigente investigación se destaca los resultados obtenidos para la hipótesis general, en la cual se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino 2018, asumiendo el valor de 0.826: sucesivamente es una correlación positiva alta. Por otro lado, manteniendo una correlación a nivel de la población; en vista que $p < 0.05$. Por consiguiente, de los resultados conseguidos se concluyó que la capacitación tiene relación directa en el desempeño laboral de los trabajadores en el cual se debe prestar atención a los requerimientos de los trabajadores que son herramientas o equipos modernos para que puedan desempeñarse de manera segura y correcta.

En cuanto a la hipótesis específica, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la Reacción y desempeño Laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018, asumiendo el valor de 0.734; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que $p < 0.05$. Finalizando que, respecto a la reacción del mismo trabajador, se podrá realizar de mejor manera ciertas funciones indicadas del área y que se más beneficiosa a la entidad.

Por otro lado, a la hipótesis específica, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre Aprendizaje y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018, asumiendo el valor de 0.758; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que $p < 0.05$. Los resultados obtenidos nos indican la importancia de recibir un buen aprendizaje por parte de los capacitadores en base a sus experiencias.

Respecto a la hipótesis específica, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la conducta y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018, asumiendo el valor de 0.709; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que $p < 0.05$. Los resultados conseguidos nos indican de la importancia de tener una conducta ideal al momento de prestar atención a la inducción del capacitador se puede lograr buenos resultados.

De acuerdo a la hipótesis específica, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre Resultados y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018, asumiendo el valor de 0.749; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de población; en vista que $p < 0.05$. En conclusión, nos refieren que, por medio de los resultados dados mediante la supervisión, indicación de los objetivos del área; además de la información brindada de las labores generales haciendo que se obtenga un mejor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa añadir capacitaciones para los trabajadores a fin de tener resultados óptimos; asimismo que le otorgarles equipos de protección personal a los trabajadores, sean estables o contratados, para que puedan desempeñarse mejor, evitando cualquier inconveniente al momento de constatar los activos fijos de la empresa.

Se recomienda al trabajador en realizar algunas acciones por su propia cuenta de manera que impulsa a obtener buenos resultados acerca de los problemas dados en el inventariado, además cumplir con las expectativas que se quiere obtener.

Se recomienda a los trabajadores en compartir sus experiencias al momento de realizar las actividades, interactuar con los compañeros en base a los temas del área, ya que se han ido modificando las maneras en como emplear dicho programa del sistema contable SAP y esto podría generar dificultades.

Se sugiere a los trabajadores del área si mantienen esta atención al momento de que el capacitador muestra sus conocimientos, ellos mismos realizaran de manera óptima el inventariado ante cualquier situación dificultosa y sobresalir por medio de la habilidad que cada uno posee.

Se recomienda a los trabajadores del área en contribuir con sus aportes o ideas al momento en que se van a realizar el inventario, ya sea en contribuir de manera eficiente, ya que beneficiará de mejor manera al momento de desarrollar las labores y de esa forma se obtendrá buenos resultados al culminar el inventariado.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F (2012). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México D. F.: Editorial Trillas.
- Arias, F y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño* (6ª ed.). México: Trillas
- Astete, N. (3 de junio del 20 14) *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?* Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817> (Evidencia nacional)
- Bohlander, G., Scott, S. y Sherman, A. (2014). *Recursos humanos* (12va ed.). México: Thomson.
- Cáceres, C. (2018). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Chiavenato, I (2014). *Gestión del Talento Humano* (4ta ed.). México: Mc Grawn Hill
- Condori, K (2015). *Capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC*, en el distrito de Surco, Periodo 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Davis, L y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el trabajo* (10ma ed.). México: Pearson Education
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humano*. (14va ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Fernández, D. (25 de octubre del 2010). *La capacitación brilla por su ausencia. Expansión en alianza con CNN*. Recuperado de: http://expansion.mx/emprendedores/2010/10/25/empresas-no-capacitan-sus-empleados?internal_source=PLAYLIST (Evidencia Internacional)
- Guglielmetti, P. (1998). *Gestión de la capacitación en las organizaciones*. Lima: Ministerio de salud, Programa de fortalecimiento de Servicios de Salud, Área de capacitación y apoyo a la gestión.

- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2013). *Administración: un enfoque basado en competencias* (10va ed.). México: Thompson.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- López, C. (2009). *Hasta el 80% de las empresas no invierte en capacitación*. Recuperado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/hasta-80-de-empresas-no-invierte-en-capacitacion/> (evidencia internacional)
- Malhotra, N. (2014). *Investigación de Mercados* (5ªed). México D. F.: Pearson Education
- Medeiros, H. (2018) *Saiba Como Avaliar o Desempenho dos Funcionários em treinamentos*. Recuperado de <https://www.sertms.com/blog/saiba-como-avaliar-o-desempenho-dos-funcionarios-em-treinamentos/>
- Mondy, R. W. y Noe, F. (2013). *Administración de los recursos humanos*. México: Pearson Prentice-Hill.
- Najar, A. (2014) *Relación entre capacitación empresarial y desempeño laboral en trabajadores del hotel monasterio cuzco-2014* (Tesis de Maestría inédita), Universidad Andina del Cuzco, Perú.
- Padrino, F. (2017). *El 70% de trabajadores de construcción civil requiere capacitación, según Sencico*. Recuperado de <http://www.cype.pe/70-trabajadores-construccion-civil-requiere-capacitacion-segun-sencico/>
- Puchol, L. (2013). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Séptima Edición*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y Desempeño Laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D, F: Pearson Educación.

- Roncancio, L., y Fregonero, M. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S.* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Sabino, C. (2013). *El proceso de la investigación.* (2da ed.). Caracas: Ed. Panapo.
- Stepehn, R. (2014). *Comportamiento Organizacional.* (7ma ed.). Editorial Prentice Hall. México.
- Stoner, J. (2013). *Administración.* (5ta ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2017) *El Proceso de la Investigación científica.* (5ta ed.). Editorial Limusa S.A.
- Torre, M. (2014). *Capacitación y Desempeño Laboral de los trabajadores en el área de Operaciones de una empresa prestadora de Servicios de Lima Metropolitana-2014.* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Uzma (2015). *Impact of training on employee performance.* Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/0147/793951f7899edabdeb470b66e5438f8d5863.pdf>
- Yanchatuña, A. (2014). *La capacitación de Personal y el desempeño laboral en el Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

El presente cuestionario está dirigido hacia los trabajadores del área del equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. En el cual se utilizó la escala de Likert para conocer su opinión respecto a la capacitación de la empresa ya mencionada.

La escala siguiente representa su índice de aceptación para la capacitación de la empresa.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	TED	ED	I	DA	TDA
1.	Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo	TED	ED	I	DA	TDA
2.	Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
3.	La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.	TED	ED	I	DA	TDA
4.	Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
5.	Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
6.	Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.	TED	ED	I	DA	TDA
7.	Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
8.	Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.	TED	ED	I	DA	TDA
9.	Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.	TED	ED	I	DA	TDA
10.	Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.	TED	ED	I	DA	TDA
11.	Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.	TED	ED	I	DA	TDA
12.	Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia	TED	ED	I	DA	TDA
13.	Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.	TED	ED	I	DA	TDA

14.	Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.	TED	ED	I	DA	TDA
15.	Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.	TED	ED	I	DA	TDA
16.	Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.	TED	ED	I	DA	TDA
17.	El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada.	TED	ED	I	DA	TDA
18.	El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.	TED	ED	I	DA	TDA
19.	Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.	TED	ED	I	DA	TDA
20.	Está de acuerdo que podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.	TED	ED	I	DA	TDA
21.	Está de acuerdo que mejorara el pase de información con la capacitación recibida.	TED	ED	I	DA	TDA
22.	Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.	TED	ED	I	DA	TDA
23.	Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.	TED	ED	I	DA	TDA
24.	Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.	TED	ED	I	DA	TDA
25.	Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.	TED	ED	I	DA	TDA
26.	Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.	TED	ED	I	DA	TDA
27.	Supervisaron correctamente los informes semanales del área.	TED	ED	I	DA	TDA
28.	Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.	TED	ED	I	DA	TDA
29.	Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.	TED	ED	I	DA	TDA
30.	Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores	TED	ED	I	DA	TDA

El presente cuestionario está dirigido hacia los trabajadores del área del equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. En el cual se utilizó la escala de Likert para conocer su opinión respecto a su desempeño laboral en la empresa ya mencionada.

La escala siguiente representa su índice de aceptación para el desempeño laboral en la empresa.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	TED	ED	I	DA	TDA
1.	Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
2.	Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
3.	Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.	TED	ED	I	DA	TDA
4.	Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.	TED	ED	I	DA	TDA
5.	Estoy orgulloso de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.	TED	ED	I	DA	TDA
6.	Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.	TED	ED	I	DA	TDA
7.	Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.	TED	ED	I	DA	TDA
8.	Por mí mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.	TED	ED	I	DA	TDA
9.	Se presentan situaciones adversas al momento de realizar mis actividades.	TED	ED	I	DA	TDA
10.	Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.	TED	ED	I	DA	TDA
11.	Realiza actividades dificultosas en el cual utiliza sus conocimientos adquiridos.	TED	ED	I	DA	TDA
12.	El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.	TED	ED	I	DA	TDA
13.	Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.	TED	ED	I	DA	TDA
14.	Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe	TED	ED	I	DA	TDA
15.	Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.	TED	ED	I	DA	TDA

16.	Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.	TED	ED	I	DA	TDA
17	Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.	TED	ED	I	DA	TDA
18.	Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.	TED	ED	I	DA	TDA
19.	Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes de que ocurra alguna situación dentro del inventariado.	TED	ED	I	DA	TDA
20.	Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.	TED	ED	I	DA	TDA
21.	Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.	TED	ED	I	DA	TDA
22.	La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.	TED	ED	I	DA	TDA
23.	Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.	TED	ED	I	DA	TDA
24.	Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.	TED	ED	I	DA	TDA
25.	Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.	TED	ED	I	DA	TDA
26.	He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.	TED	ED	I	DA	TDA
27.	Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento.	TED	ED	I	DA	TDA
28.	Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.	TED	ED	I	DA	TDA
29.	Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.	TED	ED	I	DA	TDA
30.	Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.	TED	ED	I	DA	TDA

Anexo 2. Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias	
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N		
DIMENSION 1: REACCION															
1	Percebi una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo														
2	Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.														
3	La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.														
4	Entendi de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.														
5	Comprendi los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.														
6	Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.														
7	Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.														
8	Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.														
9	Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.														
10	Considera que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.														
11	Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.														
DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE															
12	Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.														
13	Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.														
14	Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.														
15	Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.														
16	Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.														
DIMENSIONES / ítems															
DIMENSION 3: CONDUCTA															
17	El capacitador mostró tolerancia en todo momento de la capacitación brindada.														
18	El capacitador mostró seguridad al responder preguntas de los trabajadores.														
19	Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.														



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.													
21	Mejorará el pase de información con la capacitación recibida.													
DIMENSIÓN 4: RESULTADOS														
22	Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.													
23	Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.													
24	Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.													
25	Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.													
26	Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.													
27	Supervisaron los informes semanales del área.													
28	Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.													
29	Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.													
30	Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores													

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: RODRIGUEZ GALAN DANIEL DNI: 20044751

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

21	Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.			X				X			X	
DIMENSIÓN 3: METAS Y RESULTADOS												
22	La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.			X				X			X	
23	Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.			X				X			X	
24	Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.			X				X			X	
25	Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.			X				X			X	
26	He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.			X				X			X	
27	Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento			X				X			X	
28	Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.			X				X			X	
29	Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.			X				X			X	
30	Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.			X				X			X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. : RODRIGUEZ GALAN, DARLEN DNI: 20044257Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

16 de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad
METODOLOGIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
1	Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo			4				4			3			
2	Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.			4				4			3			
3	La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.			4				4			4			
4	Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.			3				4			4			
5	Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.			4				4			3			
6	Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.			3			3				4			
7	Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.			4			3				4			
8	Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.			3				4			4			
9	Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.			4				4			4			
10	Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.			4				4			3			
11	Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.			3				4			3			
	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE													
12	Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.			4			3				3			
13	Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.			3			3				4			
14	Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.			3				4			3			
15	Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.			4			3				4			
16	Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.			3				4			3			
Nº	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTA													
17	El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada.			3			3				3			


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.				4		3				4	
19	Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.				4		4			3		
20	Está de acuerdo que podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.				4		4			4		
21	Está de acuerdo que mejorara el pase de información con la capacitación recibida.			3			3			4		
DIMENSIÓN 4: RESULTADOS												
22	Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.			3			3			3		
23	Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.			4			4			3		
24	Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.			4			4			4		
25	Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.			4			3			4		
26	Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.			3			3			4		
27	Supervisaron correctamente los informes semanales del área.			3			3			4		
28	Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.			4			4			3		
29	Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.			4			4			4		
30	Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores			3			4			4		

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA **DNI:** 32650876
Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
04 de junio del 2018
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: habilidades/capacidades/necesidades/rasgos													
1	Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.				4			3					4	
2	Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.				4				4			3		
3	Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.				4				4				4	
4	Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.				4				4				4	
5	Estoy orgulloso de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.			3						4			4	
6	Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.				4			3					4	
7	Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.				4			3					4	
8	Por mí mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.				4			3				3		
9	Se presentan situaciones adversas al momento de realizar mis actividades.			3					4				4	
10	Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.				4				4				4	
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO													
11	Realiza actividades dificultosas en el cual utiliza sus conocimientos adquiridos.				4				4				4	
12	El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.			3					4				4	
13	Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.				4			3					4	
14	Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe				4			3					4	
15	Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.				4				4				4	
N°	DIMENSIONES / ítems													
16	Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.				4				4				4	
17	Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.			3				3				3		
18	Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.				4			3					4	
19	Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes de que ocurra alguna situación dentro del inventariado.				4			3					4	
20	Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.				4				4			3		
21	Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.			3				3					4	


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSIÓN 3: METAS Y RESULTADOS										
22	La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.		3			3				4
23	Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.		3			4				4
24	Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.		3			4				4
25	Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.			4		3				4
26	He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.		3			3				4
27	Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento			4			4		3	
28	Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.			4			4		3	
29	Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.			4		3				4
30	Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.		3				4		3	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMAARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

04 de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide capacitación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: REACCION													
1	Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo			X				X					X	
2	Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.			X				X				X		
3	La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.				X			X				X		
4	Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.			X				X					X	
5	Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.				X			X				X		
6	Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.				X			X				X		
7	Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.				X			X				X		
8	Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.				X			X					X	
9	Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.			X				X				X		
10	Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.				X			X					X	
11	Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE													
12	Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.				X			X					X	
13	Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.				X			X					X	
14	Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.				X			X					X	
15	Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.				X			X					X	
16	Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTA													
17	El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada.				X			X					X	
18	El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.			X				X					X	
19	Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar				X			X				X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

DNI: 09809784

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Signature]

Firma del Experto Informante.


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

21	Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.				X				X			X	
DIMENSIÓN 3: METAS Y RESULTADOS													
22	Está conforme con la cantidad de trabajos que se le asignan en el área.			X					X				X
23	Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.			X					X			X	
24	Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.			X					X			X	
25	Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.			X					X			X	
26	He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.		X						X			X	
27	Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento			X					X			X	
28	Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.			X					X			X	
29	Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.			X				X				X	
30	Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.			X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDUARDO **DNI:** 09809744
Especialidad del validador: ASESOR TEÓRICO
15 de junio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: habilidades/capacidades/necesidades/rasgos													
1	Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.			X				X					X	
2	Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.			X				X				X		
3	Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.			X				X				X		
4	Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.			X				X				X		
5	Estoy orgulloso de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.			X				X				X		
6	Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.			X				X				X		
7	Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.			X				X				X		
8	Por mi mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.			X				X				X		
9	Se presentan situaciones adversas al momento de realizar mis actividades.			X				X				X		
10	Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO													
11	Realiza actividades difíciles en el cual utiliza sus conocimientos adquiridos.			X				X				X		
12	El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.			X				X				X		
13	Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.			X				X				X		
14	Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe			X				X				X		
15	Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.			X				X				X		
N°	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
16	Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.			X				X				X		
17	Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.			X				X				X		
18	Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.			X				X				X		
19	Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes de que ocurra alguna situación dentro del inventariado.			X				X				X		
20	Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.			X				X				X		

Anexo 3: Matriz de Consistencia

Titulo	Problema de investigación	Objetivos del estudio	Hipótesis de investigación	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición				
Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino 2018	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Capacitación	Respecto al estudio la capacitación, autor como Dessler (2015) señala que “la capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores antiguos o nuevos, las habilidades fundamentales para realizar sus obligaciones en el trabajo de la manera correcta” (p.322).	Para definir operacionalmente la capacitación se apoyó de la teoría Dessler en el que menciona las siguientes dimensiones que son reacción, aprendizaje, conducta y resultados. La investigación es diseño no experimental , tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional . Con una	Reacción	Percepción	1,2,3	Ordinal Tipo Likert				
	¿Cuál es la relación entre capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018	Existe una relación entre capacitación y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino, 2018					Comprensión	4,5,6					
								Participación	7,8					
								Materiales	9,10					
								Actividades	11					
			Aprendizaje				Experiencia	12						
							Conocimientos	13,14						
							Habilidades	15,16						
			Conducta				Actitudes	17,18						
							Aplicabilidad	19						
							Opiniones	20,21						
			Resultados				Objetivos	22,23						
							Errores	24						
							Calidad	25,26,27,28						
							Satisfacción	29,30						

relación que existe entre Conducta y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018	relación que existe entre Conducta y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018	relación entre conducta y Desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El agustino, 2018				Responsabilidad	18	
						Iniciativa	19	
Establecer la relación que existe entre Resultados y desempeño laboral en el área de	Establecer la relación que existe entre Resultados y desempeño laboral en el área de	Existencia de una relación entre Resultados y Desempeño laboral en el área de			Metas y resultados	Personalidad	20,21	
							22	
						Cantidad de trabajo		
						Calidad de trabajo	23,24	
						Reducción de costos	25	
						Rapidez de soluciones	26,27	
						Ausencia de accidentes	28	
						Cumplimiento de plazos	29	

Anexo 4. Tabla de Especificaciones

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
CAPACITACION	Reacción	38%	11	Percepción	Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo
					Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.
					La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.
				Comprensión	Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.
					Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.
					Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.
				Participación	Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.
					Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.
				Materiales	Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.
					Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.
				Actividades	Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.
	Aprendizaje	15%	5	experiencia	Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.
				conocimientos	Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.
					Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.
				habilidades	Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.
					Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.
	Conducta	15%	5	Actitudes	El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada.
					El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.

				Aplicabilidad	Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.
				Opiniones	Está de acuerdo que podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.
		Está de acuerdo que mejorara el pase de información con la capacitación recibida.			
	RESULTADOS	32%	9	Objetivos	Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.
					Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.
				Errores	Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.
				Calidad	Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.
					Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.
					Supervisaron correctamente los informes semanales del área.
					Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.
Satisfacción				Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.	
	Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores				
TOTAL		100%	30		

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades/capacidades /necesidades/rasgos	32%	10	Conocimientos del puesto	Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.
					Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.
				Conocimiento del negocio	Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.
				puntualidad	Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.
				lealtad	Poseo orgullo de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.
				Honestidad	Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.
				Presentación Personal	Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.
				Buen juicio	Por mí mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.
				Compresión de situaciones	Tengo que entender los problemas o situaciones que hay en el trabajo.
				Facilidad de aprender	Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.
	Comportamiento	38%	11	Desempeño de tareas	Tengo como obligación de realizar mis funciones correctamente.
				Espíritu de equipo	El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.
					Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.
				Relaciones Humanas	Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe
				Cooperación	Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.

				Creatividad	Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.
				Liderazgo	Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.
				Responsabilidad	Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.
				Iniciativa	Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes alguna situación dentro del inventariado.
				Personalidad	Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.
					Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.
	Metas y Resultados	31%	9	Cantidad de trabajo	La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.
				Calidad de trabajo	Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato o a mi parecer.
					Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.
				Reducción de costos	Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.
				Rapidez de soluciones	He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.
					Si un trabajador de otra área me consulta como tramito la baja de un bien personal le respondo al momento.
				Ausencia de accidentes	Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.
				Cumplimiento de plazos	Se ha establecido fechas para entregar los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.
	Enfoque de resultados	Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.			
TOTAL		100%	30		

Anexo 5. Detalle de Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo.	128.03	128.783	0.222	0.896
Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.	127.66	124.988	0.767	0.889
La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.	128.32	119.789	0.496	0.892
Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.	127.71	122.968	0.840	0.887
Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.	127.53	128.851	0.474	0.893
Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.	128.11	123.826	0.347	0.895
Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.	128.16	121.974	0.547	0.890
Se da la intervención de los trabajadores al	127.95	122.700	0.556	0.890

momento de la capacitación.				
Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.	128.47	120.743	0.439	0.893
Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.	127.92	121.102	0.593	0.889
Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.	127.53	128.851	0.474	0.893
Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.	127.79	122.711	0.675	0.888
Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.	127.66	124.988	0.767	0.889
Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.	128.03	121.810	0.594	0.889
Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.	127.71	125.617	0.615	0.890
Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.	127.55	130.632	0.232	0.895
El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada	127.66	127.312	0.487	0.892
El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.	127.89	129.664	0.166	0.898

Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.	128.00	123.405	0.428	0.893
Está de acuerdo que podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.	127.55	127.011	0.646	0.891
Está de acuerdo que mejorara el pase de información con la capacitación recibida.	127.87	123.793	0.511	0.891
Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.	128.63	132.509	0.007	0.902
Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.	127.76	122.510	0.691	0.888
Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.	127.87	122.604	0.581	0.889
Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.	127.74	131.172	0.128	0.897
Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.	127.87	125.144	0.512	0.891
Supervisaron correctamente los informes semanales del área.	128.66	121.853	0.407	0.894
Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.	128.08	125.642	0.389	0.893
Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.	127.53	126.905	0.528	0.891

Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores	127.95	125.132	0.439	0.892
---	--------	---------	-------	-------

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.	123.29	116.536	0.349	0.866
Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.	122.92	107.318	0.561	0.860
Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.	122.74	112.632	0.424	0.864
Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.	123.32	112.492	0.348	0.866
Estoy orgulloso de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.	122.66	107.907	0.847	0.855
Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.	122.76	118.402	0.088	0.872
Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.	122.66	116.555	0.201	0.869

Por mí mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.	122.84	111.866	0.479	0.863
Se presentan situaciones adversas al momento de realizar mis actividades.	123.29	111.725	0.281	0.870
Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.	122.61	115.651	0.319	0.866
Realiza actividades dificultosas en el cual utiliza sus conocimientos adquiridos.	122.63	111.536	0.819	0.859
El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.	122.61	111.813	0.720	0.860
Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.	122.50	112.149	0.568	0.861
Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe	122.76	111.753	0.504	0.862
Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.	122.63	111.536	0.819	0.859
Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.	123.13	113.252	0.227	0.872
Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.	122.79	110.063	0.586	0.860
Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.	122.66	111.637	0.803	0.859

Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes de que ocurra alguna situación dentro del inventariado.	122.76	114.672	0.361	0.865
Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.	123.24	106.348	0.582	0.859
Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.	125.82	122.695	-0.211	0.875
La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.	123.71	112.698	0.217	0.874
Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.	122.61	110.462	0.666	0.859
Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.	122.58	112.467	0.746	0.860
Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.	122.82	113.992	0.328	0.866
He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.	122.71	111.184	0.570	0.861
Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento.	123.00	107.514	0.622	0.858
Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.	123.95	117.943	0.046	0.878

Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.	122.50	112.257	0.819	0.859
Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.	122.63	124.617	-0.396	0.877

Anexo 6. Base de datos de las variables

[illegible]

Anexo 7. Base de dato de la prueba piloto

[illegible]

Resultado de la prueba piloto de la capacitación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.870	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Percibí una capacitación adecuada para mi puesto de trabajo.	127.13	108.410	0.344	0.867
Fue de mi agrado la capacitación recibida para mi puesto de trabajo.	126.80	107.171	0.665	0.862
La capacitación recibida para mi puesto de trabajo cumplió plenamente mis expectativas.	127.60	98.971	0.549	0.862
Entendí de forma clara a la persona que me capacito para mi puesto de trabajo.	126.93	102.067	0.901	0.855
Comprendí los manuales y procedimientos relacionados a mi puesto de trabajo.	126.73	111.638	0.235	0.869
Mis dudas fueron resueltas en el momento de mi capacitación.	127.27	106.067	0.309	0.870

Compartí mis ideas al momento de mi capacitación para mi puesto de trabajo.	127.47	106.267	0.410	0.866
Se da la intervención de los trabajadores al momento de la capacitación.	127.13	109.552	0.228	0.870
Los manuales, folletos, computadoras u otras herramientas facilitaron la capacitación.	127.60	106.829	0.259	0.872
Consideras que la empresa cuenta con las herramientas o tecnologías para la capacitación.	127.13	104.695	0.468	0.864
Se desarrollaron las actividades de acuerdo a los temas planteados para la capacitación.	126.73	111.638	0.235	0.869
Los capacitadores deben brindarnos información para facilitar nuestras funciones a partir de su experiencia.	127.07	103.781	0.653	0.860
Me brindaron claramente la misión, visión y objetivos de la empresa.	126.80	107.171	0.665	0.862
Me explicaron que equipos de seguridad que debo usar para hacer mis funciones fuera de la oficina.	127.20	102.457	0.608	0.860

Los capacitadores demostraron habilidad para exponer los temas del área a los trabajadores.	127.00	105.429	0.630	0.861
Los capacitadores demostraron habilidad para interactuar con los trabajadores y proponer soluciones.	126.73	111.638	0.235	0.869
El capacitador mostro tolerancia en todo momento de la capacitación brindada	126.93	108.210	0.413	0.866
El capacitador mostro seguridad al responder preguntas de los trabajadores.	127.00	114.143	-0.040	0.877
Toda la información brindada por los capacitadores les servirá para desempeñar sus labores en el área.	127.20	106.171	0.324	0.869
Está de acuerdo que podrá mejorar la gestión del inventario con la capacitación recibida.	126.73	106.210	0.817	0.861
Está de acuerdo que mejorara el pase de información con la capacitación recibida.	127.00	108.429	0.397	0.866
Se definieron los objetivos del área una vez finalizada la capacitación recibida.	127.67	112.095	0.057	0.876

Se deben recibir constante capacitación en mi horario de trabajo para conseguir el objetivo indicado.	126.93	105.210	0.648	0.861
Se capacitaron a los trabajadores recientes para evitar los errores de inventariados.	127.07	101.638	0.707	0.858
Me instruyen de forma eficiente para mejorar en el proceso de inventariado.	126.93	112.067	0.122	0.872
Nuestras funciones mejoraran gracias a lo instruido sobre el sistema contable SAP.	126.93	106.781	0.524	0.863
Supervisaron correctamente los informes semanales del área.	127.73	108.210	0.226	0.872
Se detallaron temas de señalización en casos de emergencias.	127.20	105.457	0.489	0.864
Me siento satisfecho respecto a la información que me han brindado sobre mis labores en general.	126.80	107.171	0.514	0.864
Me siento satisfecho con los coordinadores que trabajan en mi área y como me instruyen en mis labores	127.07	108.067	0.360	0.867

Anexo 8: Resultado de la prueba piloto del desempeño laboral**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es necesaria la experiencia para poder desempeñarme en mi puesto de trabajo.	124.33	111.238	0.506	0.871
Conozco todas las actividades relacionadas a mi área de trabajo.	123.80	105.029	0.643	0.866
Comprendo con exactitud el funcionamiento de mi área.	123.67	110.095	0.471	0.871
Llego a mi centro de trabajo puntual de acuerdo a las horas indicadas.	124.27	111.210	0.300	0.876
Estoy orgulloso de poder laborar en la empresa y desarrollarme en la gestión de sus labores.	123.67	106.524	0.843	0.864
Soy responsable de mis errores y trato de no cometerlos.	123.73	115.495	0.117	0.879

Acudo a laborar a mi trabajo vestido con ropa formal y adecuada.	123.80	111.029	0.405	0.873
Por mí mismo tomo decisiones rápidas y acertadas.	123.80	109.029	0.538	0.870
Se presentan situaciones adversas al momento de realizar mis actividades.	124.33	109.524	0.339	0.875
Tengo la facilidad para el manejo de computadora a nivel de usuario.	123.60	112.829	0.360	0.874
Realiza actividades dificultosas en el cual utiliza sus conocimientos adquiridos.	123.67	109.095	0.809	0.867
El trato con mis compañeros de trabajo es confortable y apacible.	123.60	108.829	0.870	0.866
Yo logro sinergia con mis compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.	123.53	111.695	0.468	0.872
Existe un vínculo entre mis compañeros de trabajo y mi jefe	123.73	109.352	0.516	0.870
Contribuyo con mi capacidad física e intelectual para los objetivos del área.	123.67	109.095	0.809	0.867

Busco la manera de ingeniarme realizando las actividades de una forma más resaltante para obtener mejores resultados.	123.87	111.838	0.245	0.878
Me considero un buen líder oportuno y veraz para realizar actividades complicadas.	123.73	107.781	0.621	0.868
Yo ejecuto cambios en el sistema contable SAP de manera responsable.	123.73	109.210	0.783	0.867
Yo aplico mis habilidades y conocimientos antes de que ocurra alguna situación dentro del inventariado.	123.73	111.638	0.435	0.872
Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.	124.47	105.552	0.504	0.870
Te sientes superior a tus demás compañeros de trabajo.	126.73	119.210	-0.138	0.881
La cantidad de trabajos que me asignan en mi área me parece conforme.	125.00	104.286	0.394	0.877
Al momento de realizar mis informes lo adecuado a un formato de la empresa.	123.73	109.924	0.478	0.871

Yo realizo de manera ordenada las actividades que me encomienda mi jefe.	123.67	110.381	0.684	0.869
Yo he contribuido a reducir los costos en la empresa con mi avance en el tiempo que he laborado.	123.93	113.781	0.200	0.878
He tomado decisiones al instante ante cualquier eventualidad que se presenta dentro de mis actividades diarias.	123.73	110.067	0.468	0.871
Si un trabajador de otra área me consulta como se tramita la baja de un bien personal, le respondo al momento.	123.93	104.495	0.686	0.865
Uso los EPP adecuados en el trabajo para evitar accidentes en las instalaciones.	124.93	120.638	-0.162	0.891
Se presentan a las fechas indicadas los reportes o informes de acuerdo a las actividades del área.	123.60	110.114	0.739	0.868
Me enfoco en los resultados que se obtendrán a futuro.	123.73	120.924	-0.288	0.884

Anexo 8: Evidencias (Base de datos de Información referente al SAP de carga 2008)

Nº A. Fijo	Nombre o Denominación	Clase	Marca	Nº Serie	Modelo	Relación	CeCo	CeCoR	Fec.Cap.	Emplaz.	Nº Pers.	Valor Adquisic.	Valor Contable
1300111	PUPITRE DE CONTROL DE LAVADO N° 35	16100	SIN MARCA	SIN SERIE	PM-9822	CARGA 2008	47206	47206	01/12/1998	2000001	00013873	75258.62	S/.
1300131	TANQUE DISTRIBUCION CLORURO LABORATORIO PT1	16100	LEPSA	S/S	RESINA ESTRUCTU	CARGA 2008	47209	47209	01/12/1988	3000022	00013248	S/.	0.38
1300150	BOMBA DE AGUA 1 HP	16100	ELECT. MOTORS	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/01/1989	2000005	00014033	549871.11	S/.
1300217	GRUPO ELECTROGENO N 2374	16100	PERKINS	8635793	MODASA	CARGA 2008	46302	46302	22/07/1998	3000025	00012567	1001114.75	S/.
1300513	TABLERO ELECTRICO DE CONTROL DE METAL	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	47206	47206	15/05/1998	3000022	00021204	S/.	23.69
1300638	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	4424913	S/M	CARGA 2008	45802	45802	21/12/1998	RECUPERO	00014103	S/.	71.45
1300655	PUPITRE DE CONTROL DE FILTRO N° 33	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	47206	47206	01/12/1997	2000001	00012798	71495.69	S/.
1300684	CLORADOR	16100	REGAL	7299	S/M	CARGA 2008	45801	10007	01/03/1995	3000029	00013036	S/.	0.55
1300686	CLORADOR	16100	REGAL	4285	S/M	CARGA 2008	45801	10007	01/03/1995	3000029	00013036	S/.	0.55
1300689	CLORADOR	16100	ADVANCE	904370-5	48ICI	CARGA 2008	45801	10007	01/03/1995	3000029	00013036	S/.	0.55
1300723	BOMBA TURBINA VERTICAL	16100	GOLDS PUMPS	GPP756	6CHC7	CARGA 2008	47301	10007	01/05/1997	RECUPERO	00010038	633417.69	S/.
1300800	CLORADOR	16100	ADVANCE	S/S	480	CARGA 2008	45801	10007	01/05/1997	3000029	00013036	687.91	S/.
1300803	EQUIPO CLORINADOR	16100	HYDRO	S/S	18951	CARGA 2008	45802	45802	01/05/1997	RECUPERO	00010038	S/.	392.13
1300809	CLORADOR	16100	HYDRO	S/S	18951	CARGA 2008	45801	10007	01/05/1997	3000029	00013036	S/.	0.63
1300897	BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	43503	10007	07/01/1998	3000001	00014033	S/.	402.58
1300917	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	43503	10007	21/12/1998	3000001	00014033	S/.	402.58
1300928	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	43503	10007	21/12/1998	3000001	00014033	S/.	402.58
1300936	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	45801	10007	21/12/1998	3000001	00012722	S/.	402.58
1300987	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	S/S	S/M	CARGA 2008	45802	45802	21/12/1998	RECUPERO	00010038	S/.	402.58
1300993	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	48202	10007	21/12/1998	3000022	00010038	S/.	402.58
1301003	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACTURAS ELCTRICAS	95492	S/M	CARGA 2008	47206	47206	21/12/1998	3000022	00023702	23251.78	S/.
1301041	BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	S/S	S/M	CARGA 2008	45802	45802	07/01/1998	RECUPERO	00010038	S/.	6.97
1301119	MEDIDORES DE CAUDAL	16100	MCCROMETER	949502	S/M	CARGA 2008	45402	45402	01/10/1996	3000025	00022221	578464.67	S/.
1301219	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	S/S	S/M	CARGA 2008	45802	45802	21/12/1998	RECUPERO	00010038	S/.	402.58
1301225	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	4425504	S/M	CARGA 2008	45802	45802	21/12/1998	RECUPERO	00014103	S/.	402.58
1301229	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	SIN SERIE	S/M	CARGA 2008	46103	10007	21/12/1998	3000075	00010038	S/.	402.58
1301344	TABLERO DE CONTROL	16100	AUMA	S/S	S/M	CARGA 2008	47206	47206	01/03/1995	3000022	00013873	550528.53	S/.
1301345	REDUCTOR PRINSIPAL SISTEMA DE POLEAS	16100	EIM CONTROL	96180404	6880F	CARGA 2008	47206	47206	01/03/1995	3000022	00014033	49992.82	S/.
1301413	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	MANUFACT. ELECT	94557	S/M	CARGA 2008	45802	45802	07/01/1998	RECUPERO	00010038	S/.	402.58
1301439	BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	43503	10007	07/01/1998	3000001	00014033	S/.	150.96
1301450	MEDIDOR DE NIVEL CON SENSOR	16100	SIN MARCA	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/10/1997	3000022	00024325	40133.57	3883.88
1301620	BOMBA DE AGUA	16100	SIN MARCA	8011705	MEN65125	CARGA 2008	47206	47206	01/04/1994	2000005	00014033	226.92	S/.
1301665	EQUIPO CLORADOR 2 A MENACHO PT1	16100	Wallace & Tiernan	84-5861	V-NOTCH	CARGA 2008	47206	47206	01/05/1996	3000022	00013248	32312.70	S/.
1301747	TURBIDIMETRO (EQUIPO)	16100	SIN MARCA	20400014213	1720C	CARGA 2008	47206	10007	01/11/1997	3000022	00014538	20555.01	S/.
1301777	EQUIPO DE CLORACION	16100	ADVANCE	SIN SERIE	201C1	CARGA 2008	45801	45701	27/11/1998	150123	00014103	1744.72	S/.
1301834	LIMNIGRAFO	16100	GLOBAL WATER	SIN SERIE	PC1220A	CARGA 2008	45401	45401	01/10/1997	3000025	00010268	11089.17	S/.
1301836	LIMNIGRAFO	16100	GLOBAL WATER	SIN SERIE	PC1220A	CARGA 2008	45401	45401	01/10/1997	3000025	00010268	11089.18	S/.
1301865	BOMBA DOSIFICADORA DE POLIMERO PT2	16100	SIN MARCA	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/04/1996	3000022	00013248	310968.66	S/.
1301875	LIMNIGRAFO ELECTRONICO	16100	GLOBAL WATER	S/S	GL 300	CARGA 2008	45401	45401	01/10/1996	3000025	00010268	13901.51	S/.
1301877	LIMNIGRAFO ELECTRONICO	16100	GLOBAL WATER	S/S	GL 500	CARGA 2008	45401	45401	01/10/1996	3000025	00010268	1744.84	S/.
1301880	LIMNIGRAFO	16100	GLOBAL WATER	SIN SERIE	PC1220A	CARGA 2008	45401	45401	01/10/1996	3000025	00010268	1744.84	S/.
1301904	TURBIDIMETRO ELECTRONICO	16100	HACH.CO	S/S	2100 AN	CARGA 2008	47206	47206	01/10/1996	3000022	00014629	19576.20	S/.
1301906	BOMBA DOSIFICADORA	16100	SIN MARCA	961163246	SIN MODELO	CARGA 2008	47301	47301	01/08/1995	3000022	00013825	525374.81	S/.
1301914	BANCO DE CONDENSADORES	16100	SIN MARCA	S/S	S/M	CARGA 2008	45801	10007	07/01/1998	3000001	00014033	S/.	402.58
1301917	TURBIDIMETRO	16100	HACH.CO	60600008640	2100 A	CARGA 2008	47206	47206	01/10/1996	3000022	00014538	S/.	23.65
1301920	ELECTROBOMBA	16100	ABB MOTORS	42940062	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/01/1996	2000005	00014033	S/.	0.19
1301927	TANQUE DE AGITACION	16100	SIN MARCA	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/08/1996	3000022	00020054	50500.92	S/.
1301937	TANQUE DE AGITACION	16100	SIN MARCA	2000A21001	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	01/10/1996	3000022	00020054	50500.92	S/.
1301943	TURBIDIMETRO	16100	HACH.CO	S/S	2100P	CARGA 2008	47207	47207	01/11/1997	3000022	00013033	2323.61	S/.
1301953	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	AFSA	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47301	47301	07/01/1998	3000022	00014033	S/.	402.58
1301994	LIMNIMETRO BALANC?N PLUVIOMETRO AUTOM?TICO	16100	SIN MARCA	VARIOS	SIN MODELO	CARGA 2008	47209	47209	01/11/1997	3000022	00013189	20138.82	S/.
1301999	TABLERO FUENTE	16100	SIN MARCA	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	45301	45301	01/12/1996	900003	00014146	S/.	62.08
1302047	TABLERO BANCO DE CONDENSADORES	16100	ME	SIN SERIE	SIN MODELO	CARGA 2008	47206	47206	07/01/1998	3000022	00020054	S/.	71.45
1302049	ARRANCADOR COMPRESOR #2	16100	TELE MECANIQUE	GW9634079002	ALTISTART3	CARGA 2008	47206	47206	09/12/1998	3000022	00020054	S/.	24.79
1302050	TABLERO DE DISTRIBUCION	16100	TELE MECANIQUE	SIN SERIE	ALTISTART3	CARGA 2008	47206	47206	09/12/1998	3000022	00020054	S/.	89.50

Evidencias 2: Manejo correcto del SAP

Visualizar activo fijo: Datos maestros

Valores activos fijos

Act.fijo: 1624214 0 SILLA GIRATORIA
Clase: 18100 MOBILIARIO Sociedad: SEDA

General Dependiente tiempo Asignaciones Origen Seguros Valoración

Datos generales

Denominación: SILLA GIRATORIA DENOMINACION DEL BIEN

Ubicación física del bien: UBICACIÓN FÍSICA DEL BIEN

Documento que motiva el movimiento y/o actualización: DOCUMENTO QUE MOTIVA EL MOVIMIENTO Y/O ACTUALIZACION

Txt.núm.pral.AF: Mdm N° 2018-2016-EGP-S Cese N° 54-2016-ERC

Determ.cuentas: 335110 Mobiliario

Número de serie: S/S

Número de inventario:

Cantidad: 1.000 UN Unidad

☒ Gestión histórica

Inventario

Último inventario el: 13.09.2016 FECHA DE RECEPCION DEL MDM, FCAF-01 E INVENTARIO

Nota de inventario: CONCILIADO CONCILIADO Ó BAJA O TRAM BAJA Ó POR UBICAR

Información contabilización

Capitalizado el: 28.05.2012 Descapitalización el:

Alta original el: 28.05.2012

Modificar activo fijo: Resumen intervalos temporales

Act.fijo: 1624214 SILLA GIRATORIA
Clase: 18100 MOBILIARIO Sociedad: SEDA

Interv.tiempo

de	Dv.	Centro co...	CeCo resp...	Orden CO	Emplaz.	Local	Nº pers...
13.09.2016	SEDA	35902	35902		3000029	EGP-S	12997
01.01.2015	SEDA	35902	35902		3000029	EGP-S	14837
28.02.2014	SEDA	35900	35900		3000029	1748	14837
04.11.2013	SEDA	35900	35900		3000029	0	14837
26.07.2012	SEDA	35900	35900		3000029	0	14380
01.01.1900	SEDA	23600	23600		3000022	0	10245

3 FILA NUEVA

1 CLICK PARA CREAR 1 INTERVALO NUEVO

2 AL CREAR 1 INTERVALO NUEVO, GENERA 1 NUEVA FILA POR ENCIMA Y SE ACTUALIZAN LOS DATOS COMO: CECO, EMPLAZAMIENTO Y FICHA. SE RETROCEDE CON F3 Y SE GRABAN LOS CAMBIOS REALIZADOS.

Crear intervalo nuevo

Fecha inicio intervalo nuevo: 13.09.2016

Selec.intervalo Añadir intervalo

Activo fijo Tratar Pasara Detalles Entorno Opciones Sistema

Modificar activo fijo: Datos maestros

Valores activos fijos

Act.fijo 4300451 0 MEDIDOR DE CAUDAL
Clase 16302 MEDIDOR DE CAUDAL Sociedad SEDA

General Dependiente tiempo Asignaciones Origen Seguros Valoración

Datos generales

Denominación MEDIDOR DE CAUDAL
EGCM - ATARJEA II MEDIDORES
Txt num pral AF FORMULARIO GFF0011 AL 5.1.2018 SAMUEL DEL CASTILLO
Determ cuentas 333112 Caudalímetros
Número de serie SIN SERIE
Número de inventario 4300451
Cantidad 1.000 UN Unidad
☒ Gestión histórica

Inventario

Último inventario el 05.01.2018 ☒ Incluir AF en lista de inventario
Nota de inventario CONCILIADO

Información contabilización

Capitalizado el 08.06.2009 Descapitalización el
Alta original el 31.01.2011
Año de alta 2011 002

Geocodificación

Coordenadas Norte
Coordenadas Este

Otros

Construido por T/E
Número de Expediente
Número de lámina
Ubicación Zonal

Jerarquía







Anexo 9. Coeficiente de validación V de Aiken en Capacitación y Desempeño laboral

Tabla 18

Coeficiente de validación V de Aiken en Capacitación

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.333333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 2	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 4	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 6	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 8	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 11	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

Ítem 13	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	1.15	0.78
Ítem 14	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 17	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 18	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 19	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 20	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 21	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 22	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 23	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 24	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 25	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 26	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 27	Relevancia	3.333333	0.58	0.78

Ítem 28	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 30	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78

Tabla 19

Coefficiente de validación V de Aiken en Desempeño laboral

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 3	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.333333	0.58	0.78
Ítem 6	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Relevancia	3.333333	0.58	0.78

Ítem 10	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 13	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 14	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	1.15	0.78
Ítem 15	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 17	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 18	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 21	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 22	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 23	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89

Ítem 24	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 25	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 26	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 27	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 28	Claridad	3.333333	0.58	0.78
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 29	Claridad	3.333333	0.58	0.78
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78
Ítem 30	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78

Anexo 10. Autorización de la empresa



SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA



ISO 9001:2008
ISO 14001:2004
OHSAS 18001:2007
www.tuv.com
ID 9108633240

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 068-2018-ERCP

El Agustino, 21 de junio del 2018

Señor
Miguel Ángel Zavaleta Alva
Practicante Pre-profesional del ERCP

Asunto : Autorización de Tesis

Referencia : Carta de Solicitud de Autorización de Tesis

Por medio de la presente, en atención a lo solicitado en el documento de la referencia, por parte del practicante pre-profesional Miguel Ángel Zavaleta Alva, respecto a la autorización para la elaboración en el área del Equipo Registro y Control Patrimonial Sedapal S.A. – Sede La Atarjea, El Agustino 2018", se autoriza lo requerido.

Atentamente,

Alicia Soledad Rodríguez Valverde
Jefe Equipo Registro y Control Patrimonial

c.c.:

OFICINA PRINCIPAL LA ATARJEA:
Autopista Ramiro Priale 210- El Agustino- Central Telefónica 317 3000
Consultas e Informes : **Aquafono** 317 8000

www.sedapal.com.pe

CENTROS DE SERVICIOS
Comas: Av. Victor Andrés Belaúnde Oeste Cuadra 5 - Urb. El Retablo
Callao: Av. Guardia Chalaca N° 1131
Breña: Av. Tingo María N° 600 - Cercado
San Juan de Lurigancho: Av. Próceres de la Independencia N° 3105 - Canto Grande
Ate Vitarte: Av. Nicolás Ayllón N° 2309
Surquillo: Av. Angamos Este N° 1450
Villa El Salvador: Av. Separadora Industrial N° 300 1er. Sector

Anexo 11. Pantallazo del Turnitin

feedback studio Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo regist... /0

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Alarja, El Agustino-2018


TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
 Miguel Angel Zavaleta Alva

ASESORA:
 Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión de organizaciones

Lima – Perú,
 2018



Resumen de coincidencias

30 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	18 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	9 % >
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de internet	1 % >
4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de internet	1 % >
5	doaj.org Fuente de internet	1 % >
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de internet	1 % >

Página: 1 de 53 Número de palabras: 12504 Text-only ... Turnitin C... High Reso... Activ...

Anexo 12. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

".....CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE EQUIPO REGISTRO
 Y CONTROL PATRIMONIAL DE LA EMPRESA SEPAPAC S.A. SEDE.....
 LA ATARJEA, P.C. AGUSTINO - 2018....."

del (de la) estudiante, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.0% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha.....07 de noviembre del 2019



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 13. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo MIGUEL ANGEL ZAVACETA ALVA, identificado con DNI N° 72421204,
 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Cobertura y desempeño laboral en el área de equipo negativo y control de la empresa Sedapal S.A
 sede la ATARUEA, pluviosidad 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
 Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

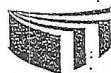
Zavaceta
 FIRMA

DNI: 72421204

FECHA: 12 de JULIO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado

Anexo 14. Autorización de Publicación de Tesis Final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ZAVALETA ALVA MIGUEL ANGEL
D.N.I. : 72421204
Domicilio : H2 C. WIR 5, Pto. Javier 15 de Enero
Teléfono : Fijo : 376.8733 Móvil : 990.460.268
E-mail : Miguel.ZAVALETA.123456@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- ☐ Trabajo de Investigación de Pregrado
☐ Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

☐ Grado

☒ Título

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZAVALETA ALVA MIGUEL ANGEL

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE EQUIPO REGISTRO Y CONTROL
PATRIMONIAL DE LA EMPRESA SEDAPAL SA SEDE LA ATARJEA - EL AGUSTINO - 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- ☒ Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
☐ No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :

07/11/19

Anexo 15. Autorización de la Versión final del trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA HUAMANI CAJALCÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIGUEL ANGEL ZAVALA ALVA

INFORME TITULADO:

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE EQUIPO

REGISTRO Y CONTROL PATRIMONIAL DE LA EMPRESA SEDAPAL S.A. SEDE LA ATARJE, EL AGUSTO-201

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 07/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 15



[Handwritten signature]

LIBRANTE DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN